

## 対訳 ILO「公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン」

著者	宮? 伸光
出版者	法学志林協会
雑誌名	法学志林
巻	117
号	2
ページ	186(1)-100(87)
発行年	2020-03-24
URL	<a href="http://doi.org/10.15002/00024240">http://doi.org/10.15002/00024240</a>

## 【資料紹介】

# 対訳

## ILO「公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン」

宮 崎 伸 光

### はじめに

ここに紹介するガイドラインは、スイスのジュネーブにある国際労働機関（ILO）の本部において2018年04月16～20日に開催された専門家会議で採択され、同年10～11月の第334回理事会で承認を得たものである。

筆者は、2003年01月27～31日にやはりジュネーブのILO本部で開催された公共緊急サービスに関する合同会議の成果であるガイドラインを「対訳 ILO『変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン』」として本誌第103巻第1号（2005年10月）で紹介した。本稿で紹介するガイドラインは、その2003年版公共緊急サービス・ガイドラインの改定版として位置づけられる。とはいえ、本ガイドラインは、その後の事情変化が反映されているばかりではなく、対象とする公共緊急サービスの範囲も後に記すように拡大されている。

なお、2005年の稿は、筆者自身が労働側アドバイザーとして参加した2003年のILO合同会議の成果が広く関係各方面に活用されることを願い、あえて対訳という形式で公表したが、正直なところ、あまり活用の実績を挙げたとは言えない結果に終わっている。しかしながら、我が身を振り返ってみても、実際に活用する場面を想定すると訳文と原文の両者が揃う方が使いやすい。そこで、今回も思い切って対訳という形式をとることにした。拙訳で当たりをつけて、原文で内容を理解するという方法をお勧めし、拙訳の至らなさについてはご容赦いただきたい。

## ■本ガイドラインの位置

本ガイドラインは、上述したように2003年に採択された「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」の改定版として位置づけられる。

2003年のガイドラインを導いた契機は、2011年09月11日に米国が攻撃を受けた同時多発テロ事件、とりわけニューヨークの世界貿易センタービルへのハイジャック機の突入による炎上に駆け付けた400名を超える消防隊員や警察官が同ビルの崩壊により犠牲になった凄惨な事実であった。急遽開催が決まったILOの合同会議は、消防や救急医療の従事者および警察官といった公共緊急サービスに従事する労働者の労働環境に関して、政府・労働・使用者の三者代表が一堂に会して議論を交わし、結論をガイドラインとしてまとめたILO初の会議であった。

消防職員に限ってみると、さらに前身に位置づけられる会議が1つある。それは、1990年05月09～17日にILO本部で開催された「消防職員の雇用と労働諸条件に関する合同会議」である。そこで打ち出された「消防職員の雇用および労働条件に関する結論」こそ、一連の指針の出発点に他ならない。

この3者を比較し、その発展の過程を検討することは別の機会に譲るが、ここでは本稿で紹介する2018年のガイドラインが、2003年以降のILOを含めた多くの国際会議の成果をふまえたものであること、および、2003年のガイドラインに比べて同じ「公共緊急サービス（Public Emergency Services）」という言葉を用いながらも、具体的に対象とする職種が大きく拡大していることの2点について、まず指摘しておきたい。

本ガイドラインには、末尾に「付録」として「公共緊急サービス関連ILO宣言、条約、勧告、行動規範、およびガイドライン」が掲げられている。その件数は、「A. 宣言」2（1）件、「B. 条約」21（1）件、「C. 勧告」18（4）件「D. 行動規範とガイドライン」13（3）件、「その他の国際的な文書および経緯」6（4）件（括弧内は2003年以降の内数）である。本ガイドラインは、少なくともここに挙げられた合計60件、2003年以降だけでも13件の内容をふまえている。「少なくとも」とあえて記したのは、たとえば「その他の国際的な文書および経緯」の1つとして挙げられている「仙台防災枠組 2015～2030」がここには挙げられていない「兵庫行動枠組 2015-2015 ～災害に強い国・地域の構築～」(第2回国連防災世界会議、

対訳 ILO「公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン」  
2005年)を当然にふまえていることなど、さらに前提を探ることもできるからである。

本ガイドラインの第4項に示されているように、これら「A. ～D. および、その他」のうち、2017年のILO第205号勧告すなわち「平和及び強靭性のための雇用及び適切な仕事に関する勧告」が「紛争や災害から発生する危機状況」にいわば大きく網をかぶせている。本ガイドラインは、さらに具体的にその網目を細かく絞る関係にある。

また、2003年のガイドラインでは、公共緊急サービスの定義として、その最初の脚註に「緊急事態に呼び出される警官や消防士、および医師、看護師、救急救命士などの緊急医療職員が含まれ」軍人が除外されると記されていた。日本の制度だけを念頭に置くと、これだけではわかりにくいかもしれないが、たとえばフランスの消防は、パリとマルセイユについてはその他の自治体とは違い、前者が陸軍、後者は海軍が担当しているということを知れば、各国それぞれの多様性をふまえた表現であることがわかる。

2003年の体験では、会議やその廊下（つまり非公式な立ち話等）で「emergency health workers」すなわち「緊急〔保健／医療〕労働者」が指し示す範囲が話題になっていた。救急車の運転を専業とする者がこれに含まれるか否か、とりわけ「health」という単語をめぐり、熱を込めて語り合う人々を、それぞれの背景にあるお国事情を想像しながら、遠巻きに見ていた記憶が筆者にはあるが、結局最終的なガイドラインには「emergency health workers」という表現はなく、上に記したように脚註に「emergency medical personnel including doctors and nurses and paramedics」すなわち「医師、看護師、救急救命士などの緊急医療職員」と表現された。

こうした経緯を知ってか、それとも知らずに記したものか、本ガイドラインの第7項では2003年のガイドラインが限定した対象を示す際に、「emergency health workers」という表現が用いられている。これを無造作と評しては言い過ぎだろうか。本稿では、そこに限り「緊急医療従事者」とでも訳した方が正確かとも思われたが、本ガイドラインの他の箇所でも同一表現が用いられている場面も考慮し、特別に訳し分けることはせず「緊急保健労働者」とした。

それはともかく、本ガイドラインが対象とする「公共緊急サービス」の職種は、第10項に列挙されているとおり実に多種多様であるが、単にそれだけのことでなく、必要と国情に応じた柔軟性を認めているところなど、いわば懐の深い規定に

なっている。なるべく対象の幅を広げようとする志向は、軍隊を原則として例外としない取扱いにも見ることができる。

## ■ディーセント・ワーク (decent work)

本ガイドラインの主題である「ディーセント・ワーク (decent work)」はILOの主たる目標の1つと位置づけられ、まさに鍵となる概念に他ならない。しかし、訳すとなると難しい言葉である。

一般に、訳出することが難しい言葉には、おそらく2種類の難しさがあると思われる。1つには、原語が多義的であり相応する日本語の選択が難しいということである。たとえば、「health」もそうであろう。上述の「保健」「医療」ばかりではなく、「衛生」「健康」など、場合に応じて訳し分ける必要が生じる。また、2つには、そもそも原語で表される概念そのものが難解ということがある。

この「decent work」という英語が指し示す内容は、極めて簡単に表現すれば「働きがいのある仕事」ということでの的外していないと思われる。しかし、それが具体的にどのような状態ないし条件（コンディション）を指すのかと踏み込めば正解の有無すらわからない難問になる。

この「decent work」という言葉の初出は、1999年の第87回ILO総会におけるファン・ソマビア（Juan Somavia）事務局長の報告である。そこでは、「権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事」、すなわち「人間としての尊厳を保てる生産的な仕事」の意義が強調されていた。これを端的な日本語で表現することは難しい。

実際、上に触れたILO第205号勧告をILO駐日事務所のウェブサイトに出たり、その日本語訳を見ると「decent work」は「適切な仕事」と訳されている。これは「decent」と「work」に分け、それぞれの原意に基づいた訳と思われる。しかし、昨今では「decent work」が1つにまとめられて「働きがいのある人間らしい仕事」とILO駐日事務所のウェブサイトでも表現されている。

本稿では、カタカナ表記の多用は禁物と心得ながらも、あえて日本語の訳をつけることを諦め「ディーセント・ワーク」とカタカナに頼ることにした。

## ■本ガイドラインの意義

本ガイドラインを策定した専門家会議には、政府代表と労使双方の代表、および各国政府や国際機関等からのオブザーバーが参集した。ILO のウェブサイト公開されている会議報告によれば以下のとおりである。

政府代表は、イタリア (1)、シエラレオネ (1)、チュニジア (2)、フィリピン (2)、ブラジル (4)、フランス (2)、ペルー (1)、ヨルダン (1) の 8 か国 14 名 (括弧内の数字は人数、以下同様)。

使用者側代表は、イラン、インド、グアテマラ、ニュージーランド、ハイチ、ブルキナファソ、ベネズエラ、ペルーの 8 か国各 1 名にイランのアドバイザーが 1 名加わり合計 9 名。

労働側代表は、アメリカ、イタリア、ジャマイカ、チリ、日本、フィリピン、フランス、リベリアの 8 か国各 1 名にアドバイザー 6 名、通訳 2 名の合計 16 名。

労働側アドバイザーの内訳は、国際公務労連 (PSI) から、ガーナ (1)、日本 (1)、フランス (1)、消防関係者からイギリス消防隊労組 (1)、ドイツ統一サービス産業労組 (Ver.di) 消防担当 (1)、および日本語通訳 (2) であった。

オブザーバーとして参加した政府は、インド (1)、インドネシア (1)、ウルグアイ (2)、ガーナ (1)、韓国 (1)、キューバ (1)、ギリシア (1)、クェート (2)、ザンビア (1)、シリア (1)、スリランカ (1)、タイ (1)、ドイツ (1)、ドミニカ共和国 (1)、トルコ (1)、トンガ (2)、ナイジェリア (2)、ネパール (2)、パナマ (3)、ベネズエラ (1)、ポーランド (1)、マレーシア (1)、南アフリカ (1)、ミャンマー (1)、モザンビーク (1)、ラオス (2)、レソト (1)、ロシア (1) の 28 か国 36 名に及んだ。

さらに、国連・専門機関・その他公式国際機関の代表として、国連国際防災戦略事務局 (UNISDR) と国連世界食糧計画 (WFP) からそれぞれ 1 名、また、国際 NGO の代表として、ラテンアメリカ国家労働者協議会 (CLATE) (1)、国際経営者団体連盟 (IOE) (2)、国際労働組合総連合 (ITUC) (1)、アフリカ労働組合統一機関 (OATUU) (1) の 4 団体合計 5 名の参加があった。

これらのうち、日本人は、労働側代表として参加した竹内洋司全国消防職員協議会事務局長と労働側アドバイザーとして参加した青葉博雄 PSI 東京事務所長、および新垣尚子 UNISDR 調整・地域プログラム部長と 2 名の通訳であった。

参加者を一覧すると、まさに世界中から参集している様子とともに、労働側に国際公務労連（PSI）関係者が何名か名を連ねていることがわかる。実際、2003年の合同会議の開催をILOに働きかけたのもPSIであったし、今回のこの会議においても事前準備の段階からPSIは大きな役割を果たしていた。

ILOの事務局が討議資料（ドラフト）を準備するにあたり、デイビッド・ボーイズ（David Boys）書記次長以下PSIは、非公式協議を重ねるなど、その作成支援に労を惜しなかった。実際の会議では、そうして作成された討議資料を「たたき台」にして、1つずつ各項目を討議の対象とし、加除修正等を経てガイドラインとしてまとめあげられた。その結果、単純な比較に意味はないものの2003年のガイドラインの3倍を超える項目数のガイドラインが仕上げられた。それもわずか5日間の会議日程で達成されたことから、周到な下準備と会議出席者の積極的な姿勢を窺うことができる。

また、デイビッド・ボーイズ PSI 書記次長は、労働側の副議長を務めた。使用者側の副議長はニュージーランドのポール・マッケイ（Paul Mackay）、政府側副議長はフィリピンのテレジータ・S・ククエコ（Teresita S. Cucueco）、そして全体をとりまとめた議長はネパール政府在ジュネーブ国連常駐代表のディーパク・ディタル（Deepak Dhital）であり、会議事務局はアレット・ヴァン・ルール（Alette van Leur）ILO 部門別政策局長以下のスタッフであった。

本ガイドラインは、第一義的には、人々の生命財産を不慮の厄災から保護し、生活に安全と安心をもたらす公共緊急サービスを充実させる責任が各国政府にあると認める。公共緊急サービスをめぐる各国の実情は、まさに千差万別である。しかし、それだからこそ世界中から多くの国々の政労使代表が参集し、公共緊急サービスを担う労働者の労働環境を改善し、ディーセント・ワークを目指すガイドラインをまとめあげたことの意義は大きい。

これをいわば「絵に描いた餅」に終わらせてはいけない。それは、会議に参加した国ばかりではなく、ILOに加盟するすべての国々の政労使の共通の思いであるはずだ。しかし、実態はどうか。ILO ガイドラインの国内法体系における位置ないし法的効果については議論があるが、本稿の性質からそれは略す。ただ、実態としては、たとえばガイドラインよりもさらに遵守が求められるILO 勧告にそぐわない国内法規や慣習を改めるようにいくらILOの指摘を受けても政府がその気にならず、また立法機関も具体的に改めようとしなければそれまでである。

ここまで記述すれば、この後筆者が何について記そうとしているのか、関係者に

対訳 ILO「公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン」

はピンときているはずである。しかし、消防行政に関心を有しない読者にとっては予想が難しいことであろう。まして、日本の公務員制度が世界の最先端とまでは言わなくとも、少なくとも恵まれているに違いないという漠然とした思いを抱えている人にとっては信じがたい事実がある。

それは、法律によって消防職員の団結権が否定されている日本の現実が、他国からどのように見られているかということである。

結社の自由を規定する ILO 第 87 号条約を批准した加盟国中、1993 年までにスーダンとガボンが消防職員に団結権を認めて以来、日本が唯一の残された国、すなわちこの面において最後進国になった。それからすでに四半世紀を過ぎた現在、なおその状態は続いている。詳しい経緯はここでは略すが、これは ILO 加盟各国には周知の事実である。本ガイドラインを生んだ 2018 年の専門家会議を含め、機会あるたびに日本の労働側からはこの改善を拒む不作為の不当性が訴え続けられ、ILO もその善処を日本政府に求め続けてきた。すでに 2003 年の合同会議の時点においても、日本から来たと自己紹介するだけで、他にまだ何も言わない時点から、またあの話か、と露骨に呆れた表情で対応される経験を何度も味わった。会話は進まず、なぜ日本政府は頑なに拒み続けるのか、といういわば素朴な質問ですら投げかけてくる者は乏しかった。しかし、そうした人々もやはり日本の消防職員がかねてより主張している無賃金拘束時間の解消問題に話題を振ると表情が変わり、ようやく相手にしてくれた。2003 年のガイドラインと本ガイドラインの双方には、そうした日本の現状に配慮した内容も含まれている。

本ガイドラインは、いわば世界の常識である。公共緊急サービスがさまざまな危険と隣り合うことは、誰もが認める事実である。そうした職務を実際に担う労働者にディーセント・ワークを確保することは、立場を超えて普遍的な目指すべき課題であると思われる。

それゆえ、本ガイドラインが関係各所に広く行き渡り、活用されることを念じている。

なお、参照する際の便を考慮し、ILO 宣言・条約・勧告の名称は、原則として ILO 駐日事務所のウェブサイトに記載されている表記に従い、かぎ括弧「」で囲んで示した。しかし、訳語を統一するためなどの理由から、それぞれの内容については既存の邦訳を参考にしつつも原則として訳し直した。また、本翻訳は、ILO の著作権許可を得ている。



本書は国際労働事務局（本部ジュネーブ）が下記の書名のもとに刊行した英語版原著を、同本部の許可を得て訳出したものである。

記

Guidelines on decent work in public emergency services

対訳 ILO

「公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン」

Copyright © 2019 International Labour Organization

日本語翻訳版著作権© 2019 法政大学法学志林協会

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、特定の企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではない。

ILO は日本語翻訳文の妥当性または何らかの不正確性、誤字、脱漏に対する責任、あるいはその利用から生じる結果に対する責任を一切負わないものとする。

## Guidelines on decent work in public emergency services<sup>1</sup>

Meeting of Experts to adopt  
Guidelines on Decent Work in  
Public Emergency Services  
(Geneva, 16–20 April 2018)

Sectoral Policies Department  
Geneva, 2018

### Part 1. Introduction

#### I. Scope

1. In January 2003, the International Labour Organization (ILO) adopted the guidelines on social dialogue in public emergency services (PES) in a changing environment<sup>2</sup>.

2. Increasingly frequent and complex emergencies require that a more diverse range of PES workers labour

---

<sup>1</sup> In accordance with established procedures, these Guidelines will be submitted to the 334th Session of the Governing Body of the ILO (October–November 2018) for its consideration.

<sup>2</sup> ILO: Guidelines on social dialogue in public emergency services in a changing environment (Geneva, 2003).

## 公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン<sup>16</sup>

公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン  
採択のための専門家会議  
(ジュネーブ, 2018年4月16～20日)

部門別政策局  
ジュネーブ, 2018年

### 第1部 序説

#### I. 範囲

1. 2003年1月, 国際労働機関 (ILO) は, 変わりゆく環境における公共緊急サービス (PES) の社会対話に関するガイドラインを採択した<sup>17</sup>.

2. 緊急事態の件数や複雑さが増すことで, ますます多様な公共緊急サービスに従事する労働者が, 困難かつ極限状況の

---

<sup>16</sup> 規定された手順に従い, 本ガイドラインは第334回ILO理事会(2018年10月11月)にその審議のために提出される。

<sup>17</sup> ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」2003年, ジュネーブ。

under difficult and extreme conditions to save lives and protect property and the environment. In the light of these circumstances, these guidelines represent a revision and expansion and replacement of the abovementioned 2003 guidelines.

3. These guidelines seek to promote coherent measures for emergency preparedness and disaster prevention, access to the full range of social protection and effective, independent and impartial labour inspection.

4. These guidelines reflect changes since 2003, including the Sustainable Development Goals<sup>3</sup> (SDGs), the Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030 (Sendai Framework), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205). While Recommendation No. 205 primarily covers “all measures on employment and decent work taken in response to crisis situations arising

下で人命を救助し財産と環境を保護することが求められている。そうした状況に照らし、本ガイドラインは、上述した2003年のガイドラインの改定と拡張および更新を意味する。

3. 本ガイドラインは、緊急時への準備と災害防止、あらゆる種類の社会的保護の享受、および実効性があり、独立し、そして公平な労働監督のため、一貫した措置の促進を求める。

4. 本ガイドラインは、持続可能な開発目標 (SDGs)<sup>18</sup>、仙台防災枠組 2015～2030 (仙台枠組)、および「平和及び強靱性のための雇用及び適切な仕事に関する 勧告」(2017年、第205号)など、2003年以降の変化を反映する。ILO第205号勧告が「紛争や災害から発生する危機状況に対応するためにとられる雇用やディーセント・ワークに関する全ての措置」(第3項)をまず一義的にカバーするとはいえ、本ガイドラインは、各国政府と公共緊急サービスの使用者が緊急

<sup>3</sup> United Nations: General Assembly Resolution 70/1 of 25 September 2015; see, in particular, goals and targets 1.3.1, 1.5, 3, 8.8, 11.5, 11.b, 13.1 and 16.1 (document A/RES/70/1).

<sup>18</sup> 国連「総会決議 70/1」2015年9月25日、参照。とくに「目標とターゲット」1.3.1, 1.5, 3, 8.8, 11.5, 11.b, 13.1, および 16.1 (文書 A/RES/70/1)。

from conflicts and disasters” (paragraph 3), these encourage governments and PES employers to provide PES workers with adequate means, tools and resources to be able to respond effectively to emergencies. In this sense, the guidelines complement Recommendation No. 205 while incorporating its principles.

5. The guidelines focus on public services because each member State has the foremost responsibility to take care of the victims of disasters and emergencies occurring within its territory<sup>4</sup>. Accordingly, each member State is responsible for defining the scope of emergency services within its jurisdiction. The guidelines do not distinguish by employment status or level of remuneration, including with respect to subcontracted workers in the public service. Volunteers are treated in a separate section of the guidelines.

6. In order to deliver effective PES, governments in practice assign tasks

<sup>4</sup> United Nations: General Assembly Resolution 46/182 of 19 December 1991, annex, para. 4 (document A/RES/46/182).

事態に効果的に対応できるよう、公共緊急サービスに従事する労働者に適切な手段や道具および資源を支給することを奨励する。この意味において、本ガイドラインは、第 205 号勧告の原則を取り入れながら補完する。

5. 本ガイドラインは、各加盟国がその領域内に発生する災害や緊急事態の被災者のケアに第一の責任を負うため、公共サービスに焦点を絞る<sup>19</sup>。そこで、各加盟国には、管轄内の各緊急サービスの範囲を特定する責任がある。本ガイドラインは、公共サービスにおける下請け労働者を含め、雇用上の地位や報酬水準による区別をしない。ボランティアについては、本ガイドラインのセクションを分けて扱う《訳者補註：第 3 部 XII》。

6. 実効性がある公共緊急サービスを給付するため、各国政府は、実際には任務

<sup>19</sup> 国連「総会決議 46/182」1991 年 12 月 19 日、付記、第 4 項（文書 A/RES/46/182）。

to the appropriate entities, such as agencies, state-owned corporations, local administrations and, as appropriate, other organizations. These guidelines seek to reflect the resulting diversity of government workers. Coordination between the different levels is critical. Members of the police and armed forces, unless specifically excluded, are covered by international labour standards and are therefore included in these guidelines with caveats as necessary.

7. These guidelines approach emergencies in terms of the types of tasks required to respond to them, which characterize the different groups of workers described under the definition of “emergency services” provided in section 2 below. This scope is broader than that of the 2003 guidelines, which covered only police, firefighters and emergency health workers.

## II. Definitions

8. “Disaster” is defined as “a serious disruption of the functioning of a community or a society at any scale due to hazardous events interacting with conditions of exposure, vulnera-

を独立行政法人、国営企業、地方行政組織、およびその他の適当な機関など、適切な団体に割り当てる。本ガイドラインは、その結果である政府職員の多様性を反映することに努める。さまざまなレベル間の連携が重要である。警察官や軍人は、とくに除外されない限り、国際労働基準が適用されるので、必要に応じて註記を添えて本ガイドラインにも含められる。

7. 本ガイドラインは、それぞれに対応することが求められる任務の種類に応じて緊急事態にアプローチするが、そうした任務は、下記Ⅱで示される「緊急サービス」の定義の下で記述されるさまざまな労働者集団を特徴づける。この範囲は、警察官や消防士および緊急保健労働者をカバーするばかりであった2003年のガイドラインよりも広い。

## II. 定義

8. 「災害」は、「暴露や脆弱性および許容量といった条件が相互に作用する危険な事象に起因するあらゆる規模の地域社会ないし社会機能の深刻な混乱であり、人的、物的、経済的、および環境面の損

bility and capacity, leading to one or more of the following: human, material, economic and environmental losses and impacts<sup>5</sup>). Disasters can have causes that are biological (such as epidemics), hydro-meteorological (such as wild land fires, floods, landslides, avalanches, droughts, tsunamis, hurricanes, typhoons, cyclones and tornadoes), geological (such as earthquakes, volcanic eruptions), and human (such as industrial accidents, conflicts, terrorist attacks).

9. “Emergency” is defined as “a sudden and usually unforeseen event that calls for immediate measures to minimize its adverse consequences<sup>6</sup>”.

10. “Emergency services” are defined as bodies which are available to handle major accidents and illnesses and their consequences both on site and off site. Public emergency services include police, firefighting, emergency medical services, search, rescue and

失や影響のうち、1つないしそれ以上を導くもの」と定義される<sup>20</sup>。災害には、生物学的原因（感染症など）、水文気象学的原因（原野火災、洪水、地滑り、雪崩、干ばつ、津波、ハリケーン、台風、サイクロン、竜巻など）、地質学的原因（地震、火山噴火など）、および人的原因（労働災害、紛争、テロ攻撃など）があり得る。

9. 「緊急」とは「その悪影響を最小限にとどめるために即時の措置が求められる突発的で通常は予見不能な事象」と定義される<sup>21</sup>。

10. 「緊急サービス」は、重大な事故や疾病およびそれらがもたらす結末を現場内外で処理する求めに応じられる機関と定義される。公共緊急サービスには、警察、消防、救急医療サービス、捜索、救助・避難サービスや、緊急事態に対応するために通常要請させるその他のサービ

<sup>5</sup> ILO Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), Art. 2 (a).

<sup>6</sup> United Nations, Department of Humanitarian Affairs: Internationally agreed glossary of basic terms related to Disaster Management, 1992.

<sup>20</sup> ILO「平和及び強靱性のための雇用及び適切な仕事に関する勧告」2017年、第205号、第2項(a)。

<sup>21</sup> 国連人道問題部門「災害管理に関する国際合意基本用語集」1992年。

evacuation services, and other services regularly called upon to respond in emergencies, such as health and social services, armed forces, security and surveillance services, bomb disposal units, local governments, mortuary and body-handling services, immediately necessary measures which are critical to allow rescue and stabilization, services responsible for the restoration of water and electricity supply, and related professions, such as social workers, according to need and national context.

11. In these guidelines, “PES employers” are defined as the entities listed in paragraph 10 above under “emergency services”, in the context of their employment relations with PES workers.

12. “Response” is defined as “actions taken directly before, during or immediately after a disaster in order to save lives, reduce health impacts, ensure public safety and meet the basic subsistence needs of the people affected”<sup>7</sup>. This meaning extends to all

7 United Nations General Assembly, Report of the open-ended intergovernmental expert working group on indica-

ス、たとえば保健・社会サービス、軍隊、警備・監視サービス、爆弾処理班、自治体、葬儀・遺体処理サービス、救助と安定を可能とするために重要な即時必要措置、給水や配電の回復に責任があるサービス、および必要と国情に応じて、ソーシャルワーカーなどの関連専門職が含まれる。

11. 本ガイドラインにおいて「公共緊急サービスの使用者」は、上記第10項の「緊急サービス」に挙げられた諸機関の公共緊急サービスに従事する労働者との雇用関係の文脈において定義される。

12. 「対応」は、「災害の直前、被災中、あるいは直後に、被災者の生命を救うため、健康への影響を軽減するため、治安を確保するため、および被災者の基本的生存ニーズに適うためにとられる行動」と定義される<sup>22</sup>。この意味は、本ガイドラインでカバーされるあらゆる種類の緊

22 国連総会「災害リスク軽減に関する指標および用語に関する無期限政府間専門家作業委員会報告 (A/71/644), 2016年12

types of emergencies covered in these guidelines.

13. “Workers’ representatives”, as defined in Article 3 of the Workers’ Representatives Convention, 1971 (No. 135), means:

... persons who are recognised as such under national law or practice, whether they are:

(a) trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by the members of such unions; or (b) elected representatives, namely, representatives who are freely elected by the workers of the undertaking in accordance with provisions of national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognised as the exclusive prerogative of trade unions in the country concerned.

14. “Social dialogue” is “the term that  
tutors and terminology relating to disaster risk reduction (A/71/644), 1 December 2016, p. 22.

急事態に及ぶ。

13. 「労働者代表」とは、1971年の「企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約」(第135号)第3条で定義されているように、次を意味する。すなわち、

……国内法令または慣例の下で労働者代表と認められている者で、次のいずれに該当するかは問わない。

(a) 労働組合代表、すなわち、労働組合ないし労働組合員による指名か選挙された代表者、あるいは、(b)被選出代表、すなわち、国内法令、規則ないし団体協約の規定に従って労働者によって自由に選出された代表であり、その任務に当該国において労働組合に排他的特権として認められている活動を含まない者。

14. 「社会対話」とは、「雇用と職場の  
月1日、22頁。



describes the involvement of workers, employers and governments in decision-making on employment and workplace issues. It includes all types of negotiation, consultation and exchange of information among representatives of these groups on common interests in economic, labour and social policy<sup>8</sup>”.

15. “Preparedness” is “[t]he knowledge and capacities developed by governments, response and recovery organizations, communities and individuals to effectively anticipate, respond to and recover from the impacts of likely, imminent or current disasters<sup>9</sup>.”

### III. General considerations

16. Changes in the economic, political,

<sup>8</sup> ILO: Social dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report VI, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, para. 15.

<sup>9</sup> United Nations General Assembly, Report of the open-ended intergovernmental expert working group on indicators and terminology relating to disaster risk reduction (A/71/644), 1 December 2016, p. 21.

問題に関する意思決定において、労働者や使用者と政府の関与を表す用語である。それには、経済や労働および社会政策における共通関心事について、これらグループの代表者間によるあらゆる種類の交渉や協議と情報交換が含まれる。」<sup>23</sup>

15. 「準備」とは、「起こり得る、迫り来る、あるいは現に起きている災害の影響を効果的に予測し、対応し、そして復旧するために、政府、対応・復旧組織、地域社会、および個人に発展した知識や能力」<sup>24</sup>である。

### III. 総説

16. 多くの地域において経済、政治、

<sup>23</sup> ILO「社会対話——公平なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言下における再検討」第6報告、国際労働会議、第102回会合、2013年、ジュネーブ、第15項。

<sup>24</sup> 国連総会「災害リスク軽減に関する指標および用語に関する無期限政府間専門家作業委員会報告 (A/71/644)、2016年12月1日、21頁。

social and security environment in many regions have necessitated the enhancement of PES. Effective systems require a good understanding of the many dimensions of preparedness for, response to and mitigation of disasters and emergencies, as well as their interrelationships. This includes a comprehensive approach to the labour dimension of PES delivery and operations. PES systems should be adequately resourced so that well-trained and properly resourced workers can deliver effective services that are responsive to the needs of different sections of the community.

17. In the light of the sharp increase in, and complexity of various types of disasters in the past two decades, and the growing impact of climate change, governments should, in collaboration with social partners, incorporate disaster risk reduction and climate risk management in their climate change strategies. They should recognize the challenges faced by the most vulnerable populations, including unadapted and inadequate housing and infrastructure, the lack of support services and the expansion of flood areas. PES system infrastructure and supply

社会、および安全面の環境が変化したことにより、公共緊急サービスの強化が余儀なくされている。システムの実効性には、災害や緊急事態への準備や対応および軽減といった多くの側面ばかりか、それらの相互関係についても十分な理解が求められる。これには、公共緊急サービスの給付や活動における労働の側面への包括的なアプローチも含まれる。公共緊急サービスのシステムには、よく研修を受け適切な資源を得た労働者が、地域社会のさまざまな分野のニーズに応じる実効性があるサービスを給付できるように、十分な資源が供給されるべきである。

17. 過去 20 年間ににおけるさまざまな種類の災害の急激な増加と複雑化に鑑み、各国政府は、社会パートナーと協力して、災害リスクの軽減と気候リスクの管理をそれぞれの気候変動戦略に取り入れるべきである。また、不適合かつ不十分な住宅やインフラ、支援サービスの欠如、および洪水地域の拡大など、最も脆弱な人々が直面する諸課題を認識するべきである。公共緊急サービス・システムのインフラと供給体制は、気象事象やその他の危機に備え、強靱性を有するべきである。

chains should be prepared for, and resilient to, weather events and other crises.

18. Governments and social partners in the PES sector should endeavour to protect PES recipients from discrimination in the provision of services. They should ensure fair allocation of resources for services and cash disbursements to large and diverse population groups.

19. PES employers and employers' and workers' organizations should work towards alleviating potential conflicts between the responsibilities of PES workers to the community and their responsibilities to their families during emergencies. PES employers should assist PES workers to develop family emergency plans such as childcare, elderly care, and care for members with special needs for when PES workers need to leave their homes and families for active duty.

20. The need to achieve greater diversity of the PES workforce requires enhanced efforts to eliminate prejudice and discrimination in these services.

18. 公共緊急サービス部門における各国政府と社会パートナーは、サービス提供に係る差別から公共緊急サービスの受給者を保護する努力をするべきである。また、大規模で多様な人口集団にサービスや現金を支出するために資源の公平な配分を確保するべきである。

19. 公共緊急サービスの使用者および労使の団体は、緊急時に公共緊急サービスに従事する労働者の地域社会に対する責任と自身の家庭に対する責任との間に潜在する矛盾を緩和するよう努めるべきである。公共緊急サービスの使用者は、たとえば育児や高齢者ケアなど、公共緊急サービスに従事する労働者が家庭における緊急時対策を作成することを支援するべきであり、公共緊急サービスに従事する労働者が任務に就くため自宅や家族から離れる必要があるときには特別なニーズを有する家族のケアを行うべきである。

20. 公共緊急サービスの労働力のより多様性を高めるために、サービスにおける偏見や差別を撲滅するためのより一層の努力が求められる。

21. PES work is unique in terms of the responsibilities it imposes, the exigencies of service delivery and the ways it is organized. Governments, employers' and workers' organizations should therefore ensure respect for the fundamental principles and rights at work of PES workers, regardless of their employment status.

22. Effective social dialogue mechanisms, including tripartite or bipartite consultative institutions and collective bargaining between PES employers and workers, should be established where they do not exist. Where they do exist, they should address the specific demands placed on workers by PES. Such mechanisms are key to providing social partners with an effective voice in determining the conditions that make for effective services.

23. Governments should protect the right of populations affected by disasters and emergencies to receive humanitarian assistance without discrimination, recognize the crucial role played by women in communities susceptible to disasters and emergencies,

21. 公共緊急サービスの仕事は、背負う責任やサービス給付の緊急性および編制される方法において他に類するものがない。それゆえ、各国政府や労使の団体は、雇用上の地位に関わらず、公共緊急サービスに従事する労働者の労働における基本原則および権利を確実に尊重するべきである。

22. 公共緊急サービスの使用者と労働者間に三者あるいは二者協議の制度および団体交渉など、実効性がある社会対話の仕組みが存在しない場合は、制定されるべきである。また、存在する場合は、公共緊急サービスで労働者に課せられる特殊な要望に取り組むべきである。そうした仕組みは、実効性があるサービスを生む諸条件を決める際に、有効な意見を社会パートナーに提供する鍵になる。

23. 各国政府は、災害や緊急事態の被災者が差別なく人道支援を受ける権利を保護するべきであり、災害や緊急事態に陥りやすい地域社会で女性が果たす重要な役割を認識するべきであり、受益者の尊厳を保護し維持するべきである。新しい管理情報技術の導入は、公共緊急サー

and protect and preserve the dignity of beneficiaries. The introduction of new management information technologies may facilitate PES work but bring risks of personal data breaches. To establish the right balance, governments should adopt the necessary privacy protection policies.

24. It is recognized that good advanced planning can significantly reduce the adverse impact of an emergency or disaster and thereby reduce the vulnerability of a community to such an event. Effective preparedness results in effective intervention. In essence, effective preparedness may be secured by:

- (a) having trained workers with the right skills and provided with the right range and type of equipment to perform the foreseeable task and activities;
- (b) working within effective and well-understood procedures, including those related to intra- and inter-service communication, coordination and control;
- (c) regularly holding drills and

ビス労働を促進し得るが、一方では個人データの侵害リスクをもたらしかねない。正しいバランスを確立するため、各国政府は必要なプライバシー保護政策を採るべきである。

24. 周知のように良好な先進的計画によって緊急事態あるいは災害の悪影響は大幅に軽減され、それゆえそうした事象に脆弱な地域社会を減らすことができる。実効性がある準備こそ、実効性のある介入を帰結する。要は、実効性がある準備とは、次により確保されるであろう。

- (a) 適切な技能を備えた労働者に研修が行われ、予見される任務と活動を遂行するために適切な範囲と種類の装備が支給されること。
- (b) 各サービス内やサービス間の連絡と連携および指揮に関連した手順など、実効性がありよく理解された手順内で働くこと。
- (c) 関連する技能や装備を用いて、そ

other training on practicing the implementation of such procedures using relevant skills and equipment;

(d) having sufficient numbers of PES workers located in sites that will allow them to be deployed as quickly as possible in the event of an emergency or disaster;

(e) immediately notifying the emergencies to the labour inspection authorities.

Accordingly, PES employers should invest enough resources to ensure that the best arrangements and equipment are in place in advance. In order to measure progress, governments should align their monitoring mechanisms to relevant SDG indicators and the Sendai Framework monitoring system.

## Part 2. Ensuring decent work for public emergency services workers

### IV. Fundamental principles and rights at work

25. Governments and social partners

うした手順の実施練習に関する訓練やその他の研修を定期的にもつこと。

(d) 緊急時あるいは災害の事象に可及的速やかに配置することができるよう、十分な人数の公共緊急サービスに従事する労働者を現場に配備すること。

(e) 緊急事態を労働監督当局に直ちに通知すること。

したがって、公共緊急サービスの使用者は、最善の取り決めや装備が予め確実に整うように、十分な資源を投資するべきである。また、進捗を測るため、各国政府はそれぞれの監視の仕組みを関連するSDG指標と仙台枠組監視システムに揃えるべきである。

## 第2部 公共緊急サービスに従事する労働者へのディーセント・ワークの確保

### IV. 労働における基本的原則および権利

25. 各国政府と社会パートナーは、

have the responsibility to ensure that the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) and relevant ratified ILO Conventions protect and apply to all PES workers, under the conditions set out in each Convention.

26. Governments should:

(a) recognize the important role of employers' and workers' organizations in crisis response, taking into account the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98);

(b) implement policies that aim to address obstacles to the full exercise of freedom of association and the right to collective bargaining in PES, as set out in Conventions Nos 87 and 98 and in technical ILO Conventions which lay down their key elements and conditions and that complement them, specifically the Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135), the Labour Relations (Public Service) Conven-

1998 年の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」と関係批准 ILO 条約が、各条約に提示された状況の下で公共緊急サービスに従事する労働者のすべてを保護し適用されることを確実にする責任がある。

26. 各国政府は、

(a) 1948 年の「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」(第 87 号)と 1949 年の「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」(第 98 号)を考慮に入れて、危機対応における労使の団体の重要な役割を認識するべきであり、

(b) ILO 第 87 号条約や第 98 号条約およびその主要な要素と状況を規定してそれらを補完する技術的な ILO 条約、具体的には 1971 年の「企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約」(第 135 号)、1978 年の「公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約」(第 151 号)、および 1981 年の「団体交渉の促進に関する条約」(第 154 号)、の定めのように、結社の自由および公共緊急サービスにおける団

tion, 1978 (No. 151), and the Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154);

(c) protect workers against anti-union discrimination and take measures to eliminate other forms of discrimination in the PES sector;

(d) respect, promote and realize equality of opportunity and treatment for women and men without discrimination of any kind, taking into account the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), the Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90), the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), and the Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111);

(e) take measures to eliminate child labour in PES, especially in armed forces engaged in emergency work, taking into account the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), the Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146), the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and the Worst

体交渉権の完全な行使に対する障害に取り組むことを目的とした政策を実施するべきであり、

(c) 労働組合を嫌う差別から労働者を保護し、公共緊急サービス部門におけるその他の形態の差別を撲滅するための措置をとるべきであり、

(d) 1951年の「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」(第100号)、1951年の「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する勧告」(第90号)、1958年の「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」(第111号)、および1958年の「雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告」(第111号)を考慮に入れて、いかなる種類の差別もなく女性と男性に対する機会と処遇の均等を尊重し、促進し、実現するべきであり、

(e) 1973年の「就業が認められるための最低年齢に関する条約」(第138号)、1973年の「就業の最低年齢に関する勧告」(第146号)、1999年の「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約」(第182号)、および1999年の「最悪の形態の児童労働の禁止及び撲滅のための即時の行動に関する勧告」(第



Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190);

(f) pursue policies that eliminate the use of compulsory labour in PES other than that strictly required to counter an imminent danger to the population in accordance with the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and its Protocol of 2014<sup>10</sup> and the Abolition of Forced

<sup>10</sup> This Convention exempts from its provisions “any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population” (see Article 2 (2) (d)). Prison labour, often used in firefighting, is accepted if it follows a conviction in a court of law, is carried out under the supervision and control of a public authority and the convicted persons are not hired to, or placed at, the disposal of private individuals, companies or associations. Regarding members of the armed forces, the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations has stated that “persons who

190号)を考慮に入れて、とりわけ緊急時の労働に従事する軍隊において、公共緊急サービスにおける児童労働を撲滅する措置をとるべきであり、

(f) 1930年の「強制労働に関する条約」(第29号)およびその2014年の議定書<sup>25</sup>や1957年の「強制労働の廃止に関する条約」(第105号)に従い、住民に急迫する危険に対抗することが厳しく求められる場合を除いて、公共緊急サービスにおける強制労働の使用を排除し、適切な救済や代償を支給す

<sup>25</sup> この条約では、「緊急の場合、すなわち、戦闘状態、または火災、洪水、飢饉、地震、激しく蔓延する感染症ないし動物間の感染症、動物・虫・野菜に付く害虫の侵入といった、大惨事あるいはそのおそれがある場合、および一般に住民の全体もしくはその一部の生存や幸福を脅かす可能性のあるあらゆる状況において強要される一切の労働やサービス」の供給を対象から外している(第2条(2)(d)参照)。受刑者の労働は、しばしば消防活動に用いられるが、裁判所の判決によるもので、公権力の監督と制御の下で実施されるものであって、有罪判決を受けた者が民間の個人や会社ないし団体の始末に雇われたり配置されるものでなければ受け入れられる。軍隊の兵士について、条約および勧告の適用に関する専門家委員会では、「(軍隊と)自発的に入隊契約した者は、軍務の継続性を確保することと訓練で負ったコストに見合う弁済の可能性も考慮して通常求められるであろう状況に従い、平時においては特定の間をおくかあるいは予告して合理的な期間に軍務か

Labour Convention, 1957 (No. 105), and that provide for appropriate remedies and compensation; and

(g) implement awareness-raising campaigns on fundamental principles and rights at work and other international labour standards.

27. Public emergency services employers should:

(a) remove any existing obstacles to the activities of free and independent trade unions representing PES workers;

(b) provide workers' representatives with facilities to conduct their normal activities, the freedom to hold meetings and access to PES workplaces, to the extent that is

---

have voluntarily entered into an engagement [with the armed forces] cannot be deprived of the right to leave the service in peacetime within a reasonable period, either at specified intervals, or with previous notice, subject to the conditions which may normally be required to ensure the continuity of the service and also taking into account the possibility of proportional reimbursement of the cost of training incurred." Governments of Bahrain and Egypt, 2011.

る政策を推進するべきであり、そして、

(g) 労働における基本原則および権利やその他の国際労働基準に関する意識啓発活動を実施するべきである。

27. 公共緊急サービスの使用者は、次を行うべきである。

(a) 公共緊急サービスに従事する労働者を代表する自由で独立した労働組合の活動に対する既存の障害を取り除くこと。

(b) 労働者の代表に、通常の活動を行うための施設や会議開催の自由および公共緊急サービスの職場への立ち入りを、公共緊急サービスの効率性を妨げない現実的な範囲で提供すること。

---

ら離脱する権利が与えられないことがあってはならない」と述べられた。バーレーン政府およびエジプト政府、2011年。

practicable without hindering the efficiency of PES;

(c) ensure that the minimum age of employment or work is respected;

(d) take immediate and effective measures to prevent and eliminate child labour;

(e) ensure that PES workers are not forced to work overtime hours beyond the limits permitted under national law and in collective agreements or without adequate compensation;

(f) develop policies to promote non-discrimination and equal treatment, ensuring that these are clearly communicated and made accessible to management, supervisors and workers;

(g) ensure that PES workers are paid the same wages for work of equal value.

(c) 雇用あるいは労働の最低年齢が尊重されるよう確実にすること。

(d) 児童労働を防止し撲滅するため、即時かつ実効性がある措置をとること。

(e) 公共緊急サービスに従事する労働者が、国内法および団体協約の範囲で、あるいは適切な代償なしに、許された限界を超える時間外労働を強制されないよう確実にすること。

(f) 反差別と平等な処遇を促進する方針を策定し、それらが経営者や監督者および労働者に明確に伝わり活用されるよう確実にすること。

(g) 公共緊急サービスに従事する労働者に、同一価値労働に対して同一賃金が支払われるよう確実にすること。

28. Workers' organizations should:

28. 労働者団体は、次を行うべきである。

(a) promote PES workers' education, including on their rights and obligations, professionalism and ethics;

(b) address practical challenges to the freedom of association and collective bargaining rights of workers in non-standard forms of employment;

(c) generate social awareness and mobilization against the use of child labour, forced labour and discrimination;

(d) engage with social dialogue partners in the monitoring of discrimination in PES work by, for example, establishing complaint procedures, including equality concerns in collective bargaining agreements, setting up gender committees and promoting pay equity;

(e) tackle the challenge of achieving equality within workers' organizations with the aim of making the membership base and all levels of leadership reflective of the diversity of the PES workforce.

(a) 自らの権利や義務、職業意識や倫理に関してなど、公共緊急サービスに従事する労働者の教育を促進すること。

(b) 非標準型雇用労働者の結社の自由や団体交渉権について現実的な諸課題に取り組むこと。

(c) 児童労働の使用や強制労働および差別に対抗する社会意識と動員を喚起すること。

(d) たとえば、団体交渉協定における平等関与やジェンダー委員会の設置および平等賃金の促進などの苦情処理手続きを制定し、公共緊急サービス労働における差別の監視に社会対話のパートナーと共に従事すること。

(e) 一般組合員やあらゆるレベルのリーダー層に公共緊急サービスの労働力の多様性を反映させることを目指して労働団体内の平等を達成する課題に取り組むこと。

## V. Employment and diversity

29. The challenges facing PES require the adoption of targeted employment policies and service delivery mechanisms. In order to achieve this, clear responsibilities for dealing with emergencies should be assigned at the appropriate levels to governments, employers and workers and other organizations, while training policies should take account of the new challenges posed to each category of PES worker by increasingly diverse and complex emergencies.

### A. Employment levels

30. Decisions intended to enhance services for effective delivery should balance the following considerations:

- (a) adequate staffing levels to prevent excessive individual workloads and minimize the risk of unsustainable working hours;
- (b) the nature and scope of anticipated and emerging needs;
- (c) application of new technologies;

## V. 雇用と多様性

29. 公共緊急サービスが直面する諸課題には、的を絞った雇用政策とサービス給付の仕組みを適用することが求められる。これを達成するために、緊急事態を扱う明確な責任が各国政府や労使およびその他の組織の適切なレベルに割り当てられるべきであり、同時に、研修方針には緊急事態の多様性と複雑さが増加することによって各種の公共緊急サービスに従事する労働者に課せられる新たな諸課題が考慮に入れられるべきである。

### A. 雇用水準

30. 実効性がある給付に向けたサービスの強化を目指す諸決定では、次の考慮事項にバランスをとるべきである。

- (a) 個々の過度な作業量を防ぎ、持続不可能な労働時間に陥るリスクを最小限に抑えるための適切な人員配置レベル
- (b) 予測される新たなニーズの性質と範囲
- (c) 新しい技術の適用

(d) contingency planning for unanticipated incidents;

(e) budgetary allocations and appropriate use of funds;

(f) adequate equipment and other relevant resources.

31. Investments in PES should therefore be planned to maintain adequate and appropriate levels of services in emergencies and, where necessary, to increase staffing levels so as to provide more effective response rates and services.

32. If PES workers are not needed outside crises or emergency situations, measures should consider re-training and/or re-employing demobilized PES workers or assigning them to other productive activities without loss of income, and without diminishing their ability to be deployed quickly should an emergency arise. These arrangements should not be abused such as to enable minimal staffing models.

33. Since resiliency principles call for a certain degree of redundancy of ser-

(d) 不測の事件の万一に備える計画

(e) 予算の配分と適切な資金運用

(f) 適切な装備とその他の関連諸資源

31. 公共緊急サービスにおける投資は、それゆえに、緊急時における十分かつ適切なサービスのレベルを維持するように計画されるべきであり、必要に応じて、より実効性がある対応の数とサービスを提供するために、人員配置レベルを高めるべきである。

32. 公共緊急サービスに従事する労働者が危機ないし緊急時の状況を脱して不要になった場合、動員解除された公共緊急サービスに従事する労働者の再研修ないし再雇用、あるいは、その所得を失うことや緊急事態の発生に際して迅速に配置される能力を損ねることなく他の生産的な活動に配属する措置が考慮されるべきである。これらの手配は、最小限の人員配置モデルを可能にするためなどに、乱用されるべきではない。

33. 強靱性の原則から、多面的な脅威に対してサービスにはある程度のゆとり

vices in case of multipronged threats, contingency efforts should be undertaken to assess the organization's unique needs and to make plans accordingly. Attempts should be made to protect PES workers by ring fencing PES from the impact of fiscal austerity.

34. As a result of changes in the nature, complexity and frequency of disasters and the increased complexity of the current global environment, the PES sector has experienced constant changes and adjustments in tasks, scope of work, occupational job profiles and job contents, creating new challenges and needs that should be addressed through social dialogue.

35. PES have an extremely strong public nature and in principle should not be privatized or contracted out. If private resources are mobilized when dealing with an emergency or disaster, any policies to privatize or contract out emergency services should avoid reducing the financial resources required to maintain adequate staff levels, infrastructure and decent working conditions.

が求められるので、万一に備え、当該組織固有のニーズを評価してそれに応じた計画を策定する努力がなされるべきである。財政緊縮の影響から公共緊急サービスを囲うことによって公共緊急サービスに従事する労働者を保護することが企画されるべきである。

34. 災害の性質や複雑性と頻度の変化、ならびに現下の地球環境の複雑さが増した結果、公共緊急サービス部門には、任務、仕事の範囲、職業上の業務形態、および業務内容において、社会対話を通じて取り組まれるべき新たな課題と必要が生まれ、絶え間ない変化と調節を経験している。

35. 公共緊急サービスは、極めて強い公共的性質を有しており、原則として、民営化や外部委託されるべきではない。緊急時あるいは災害に対処する際に民間資源が動員されるとしても、緊急サービスを民営化ないし外部委託するいかなる方針もみな十分な人員レベルやインフラおよびディーセント・ワークの条件を維持するために要する財源を削減することは避けるべきである。

36. Governments, in accordance with the 1998 ILO Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work, should ensure the respect, promotion and realization of fundamental principles and rights at work and social protection for employees of contractors that are no less favourable than those established for PES workers, should ensure transparent management and procurement of contracts, and should guarantee a system of recruitment, remuneration and career management that can mobilize the required skills, taking into account the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94).

## B. Employment diversity

37. Governments should ensure the PES workforce reflects the diversity of the communities that it serves. Improving diversity may enhance sensitivity to the needs of local populations and their receptivity towards PES workers.

38. The need to achieve greater gender, ethnic and other diversity of persons engaged in PES requires en-

36. 各国政府は、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関する」ILO宣言に従い、外部委託契約の従業員に対して公共緊急サービスに従事する労働者に規定されたものに引けをとらない労働における基本原則および権利ならびに社会的保護の尊重や促進および実現を確保するべきであり、透明な経営と調達契約を確保するべきであり、1949年の「公契約における労働条項に関する条約」（第94号）を考慮に入れて、必要とされる技能の動員を可能とする採用や報酬および昇進管理のシステムを確保するべきである。

## B. 雇用の多様性

37. 各国政府は、公共緊急サービスの労働力が、そのサービスを行う地域社会の多様性を確実に反映するようにするべきである。多様性が向上することで、地域住民のニーズについての意識が高まり、公共緊急サービスに従事する労働者の受容が進む可能性がある。

38. 公共緊急サービスに従事する人々の性別や民族およびその他の多様性をより大きく実現する必要により、1958年



hanced and sustained efforts to eliminate prejudice and discrimination in line with the equality of employment opportunity and treatment principles set out in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

39. To enhance employment diversity, PES employers, in cooperation with workers and their organizations by means of social dialogue, should undertake to define and implement a policy on diversity in all its dimensions. Under such a policy, planning and management tools should include:

- (a) monitoring, documenting and following up the service's employment composition over time, based on age, gender, ethnicity, race and disability;
- (b) establishing objective and fair recruitment and selection criteria;
- (c) using an objective and fair system to evaluate results;
- (d) developing and implementing PES staff development plans.

の「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」(第111号)で提起された雇用機会と処遇の平等原則に沿って偏見と差別を撲滅するためのより一層の不断の努力が求められる。

39. 雇用の多様性を高めるために、公共緊急サービスの使用者は、社会対話の手法によって労働者や労働団体と協力して、あらゆる側面における多様性に関する方針を明確にし実施するべきである。そうした方針下の計画および経営手段は、次を含むべきである。

- (a) サービスの雇用構成を年齢、性別、民族、人種および障害の別によって長期に監視し、記録し、追跡調査をすること。
- (b) 客観的で公正な採用と選考の基準を制定すること。
- (c) 結果を評価するために客観的で公正なシステムを用いること。
- (d) 公共緊急サービスのスタッフ育成計画を開発し実施すること。

40. Human resource planning should include an active campaign to recruit and retain youth, women and ethnic and racial minority candidates (as well as candidates from under-represented groups as determined by the government and social partners) who are interested in and qualified for serving in PES.

41. Measures to facilitate the achievement of recruitment and retention benchmarks may include:

(a) strategies to counter the image of certain types of PES work as male-dominated;

(b) introduction of career counselors who understand the different patterns of women's and men's career development and attend to the needs of women returning to work;

(c) legislation and policies for maternity protection and to facilitate family leave, including paternity, parental and other leave measures for other family members with care needs, and subsequent reintegration to professional activity;

40. 人材計画には公共緊急サービスに従事することに関心と資格を有する若者や女性および少数民族や少数人種の志願者（および、政府や社会パートナーによって決められる過少代表集団からの志願者）を採用して定着させる積極的な活動が含まれるべきである。

41. 採用および定着の達成水準を促す措置には次が含まれ得る。

(a) ある種の公共緊急サービス労働が男性優位というイメージに対抗する戦略

(b) 女性と男性のキャリア開発で異なるパターンを理解し、女性の仕事への復帰ニーズに関心を寄せるキャリア相談員の導入

(c) 母性保護、ならびに育児休暇や産休およびケアを要するその他の家族のための休暇措置などの家族休暇や、その後の職業活動への復帰を促す法規や政策

(d) policies aimed at helping to balance work and family life, such as increased access to childcare facilities;

(e) analysis and action to alleviate obstacles to career progression;

(f) provision of both initial and continual diversity-conscious training opportunities linked to PES staff development plans;

(g) development of appropriate gender-sensitive occupational safety and health (OSH) policies, including policies governing personal protective equipment (PPE) and its effective use;

(h) ensuring a work environment free of violence and harassment, with training on respect for diversity that includes, but is not limited to, gender, disability, geographic origin, ethnicity and race for all staff;

(i) a complaints policy or mechanism that is accessible, equitable, independent and impartial for all staff.

(d) 保育施設の利用拡大など、職業生活と家庭生活のバランス支援を目的とする政策

(e) 昇進の障害を緩和するための分析と行動

(f) 公共緊急サービスのスタッフ育成計画につながる多様性に配慮した初任および継続研修機会双方の用意

(g) 個人防護装備 (PPE) とその実効性がある使用の管理方針など、適切に性別に配慮した労働安全衛生 (OSH) 方針の策定

(h) すべてのスタッフに対する、性別、障害、出身地、民族、および人種など、あるいはこれらに限らない、多様性の尊重に関する研修を伴う、暴力とハラスメントのない労働環境の確保

(i) すべてのスタッフにとって、利用可能、平等、独立、公平な苦情処理方針あるいはその仕組み

## VI. Working conditions

42. Salaries and other terms and conditions of employment should be an integral part of employment policies designed to recruit, train and retain well-qualified and experienced workers.

43. Establishment of PES working conditions should take account of the needs of the different occupational groups that deliver PES outputs. Terms and conditions of work, including working time and leave conditions, should be determined through collective bargaining or its functional equivalent, conducted at the appropriate level according to national law and practice.

44. In anticipating and after crisis situations, governments should, in consultation with PES employers' and workers' organizations, review, establish or reinforce labour legislation applicable to PES workers, as set out in Recommendation No. 205. This should be done in a manner consistent with the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its

## VI. 労働条件

42. 給与その他の雇用条項や条件は、質が高く経験豊富な労働者を採用して、訓練し、定着させるために立案される雇用方針には不可欠のはずである。

43. 公共緊急サービスの労働条件を制定するには、公共緊急サービスのアウトプットを果たすさまざまな職業集団のニーズを考慮に入れるべきである。労働時間や休暇条件などの労働条項や労働条件は、国内法や慣習に従って適切なレベルで実施される団体交渉もしくはそれと同等の機能を通じて決められるべきである。

44. 危機的状況が予想されている時期と危機的状況の後に、各国政府は、公共緊急サービスの労使団体との協議で、勧告第 205 号《訳者補註：「平和及び強靱性のための雇用及び適切な仕事に関する勧告」2017 年》が提起したように、公共緊急サービスに従事する労働者に適用される労働法規を見直すか、制定するか、あるいは強化するべきである。これは、「労働における基本的原則及び権利に関

Follow-up (1998), as well as applicable international labour standards.

## Remuneration

45. Levels of remuneration of PES workers should be established through involvement of social partners in wage setting, including collective bargaining. PES workers should be entitled, in law and in practice, to a minimum wage which covers the needs of workers and their families, while taking into account economic circumstances at the national or sectoral levels. An effective minimum wage could reduce or eliminate the need to work off-duty hours to supplement incomes, which puts PES workers at extra risk due to fatigue and may endanger the health and security of the public.

46. Where not established by national law or practice, a legal mechanism should be set up, with the participation of workers and/or their representatives, to define the criteria for fixing minimum wage levels, their application and implementation. Where necessary, and in a gender-sensitive

するILO宣言」とそのフォローアップ(1998年)や適用し得る国際労働基準にも合致する方法でなされるべきである。

## 報酬

45. 公共緊急サービスに従事する労働者の報酬水準は、団体交渉など賃金設定に社会パートナーを交えて制定されるべきである。公共緊急サービスに従事する労働者には、全国ないし部門レベルの経済状況を考慮に入れながらも、労働者やその家族のニーズをカバーする最低限の賃金が、法や慣習において与えられるべきである。実効性がある最低賃金により、公共緊急サービスに従事する労働者に疲労による余分なリスクを与え一般の人々の健康と安全を脅かしかねない所得を補うための時間外労働の必要を削減ないし排除することができる。

46. 最低賃金の水準やその適用と実施を定着する基準を決めるための国内法か慣習が確立していない場合には、法的な仕組みが、労働者ないし労働代表者の参加を得て設定されるべきである。必要に応じて、性別に配慮した方法で、危険業務手当を決めるための仕組みも考慮されるべきである。

manner, consideration should be given to mechanisms for determining hazardous duty pay.

47. To assist the recruitment and retention of professional PES staff, competitive pay structures should be established based on all relevant factors, including required qualifications for employment, hours of work, risk and stress level. Parties should seek to understand that each PES occupational group plays a unique yet equally vital role in the provision of public safety. This equality of work among PES occupational groups should command equal value in areas of wages, benefits and funding. Excessive hours of work should be discouraged. Where extra hours are necessary, compensatory measures such as overtime pay or compensatory time off should be considered.

48. The provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) should be applied to pay structures in order to ensure that work of equal value is compensated accordingly, irrespective of the sex of the person performing the duty.

47. 専業公共緊急サービス・スタッフの採用や定着を支えるため、競争的な賃金構造が、雇用に必要とされる資格、労働時間、リスク、およびストレスのレベルなど、あらゆる関連要因に基づいて、制定されるべきである。関係者は、それぞれの公共緊急サービスの職業集団が、公共の安全を提供する役割において、独自ではあるが等しく重要な役割を果たすことを理解するよう努めるべきである。この公共緊急サービスの職業集団間の労働の平等性により、賃金や手当および資金において等しい価値が強く要請されるべきである。過度の労働時間は抑制されるべきである。所定外の労働時間が必要な場合は、超過勤務手当ないし代休といった代償措置が考慮されるべきである。

48. 職務を遂行する人の性別に関係なく、等しい価値の労働が、それに応じて補償されることを確保するために、1951年の同一報酬条約（第100号）《訳者補註：「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」》の規定が、賃金構造に適用されるべきである。

## Retirement benefits

49. PES employers should, where they do not exist, plan for, design and finance retirement systems that guarantee benefits on retirement. These systems should reflect the tendency for PES workers to retire earlier than other workers due to the hazardous and strenuous nature of their work and the increasing imbalance between the number of staff reaching retirement age and the number of new recruits. Such systems should be managed by bodies on which all stakeholders, including PES workers, are represented.

## Working time

50. Working time arrangements should establish a balance between the need for sufficient staff at all times, including on nights and weekends, and the need for rest periods for PES workers, including to attend to their family responsibilities. Where general laws on maximum weekly hours of work, minimum daily rest, rest periods and standby time do not cover PES workers, special laws, regu-

## 退職手当

49. 公共緊急サービスの使用者は、退職手当を保証する退職システムが存在しない場合は、その計画や設計および資金調達をするべきである。これらのシステムは、公共緊急サービスに従事する労働者が、その労働の危険かつ過酷な性質のために他の労働者よりも早く退職する傾向と、定年に達するスタッフ数と新規採用数の間で拡大しつつある不均衡を反映するべきである。そうしたシステムは、公共緊急サービスに従事する労働者など、すべての利害関係者が代表される機関によって管理されるべきである。

## 労働時間

50. 労働時間の配置には、夜間や週末を含むあらゆる時間における十分なスタッフの必要性和、公共緊急サービスに従事する労働者が家庭の務めを果たすためなどの休暇の必要性和の間にバランスをとるべきである。1週間当たりの労働時間、1日当たりの休憩時間の下限、休暇、および待機時間に関する一般法規が公共緊急サービスに従事する労働者に適用されない場合は、過度な労働時間から保護するための特別法か規則、あるいは協定

lations or agreements should be adopted to protect them from excessive working time.

51. In recognition that PES workers may need to work atypical and irregular hours and are expected to respond to emergencies, the following principles should be observed in defining working time and organization:

(a) laws stipulating maximum weekly hours of work, the minimum daily consecutive rest period and the minimum weekly consecutive rest period should be observed, except in unusual circumstances, such as situations when it is necessary to protect human health and life, property or the environment, in which case compensatory periods of rest should be provided. If the crisis goes on for an extended period of time, the government should take measures to return as soon as possible to the legal stipulations;

(b) rest periods taken while on duty should be counted as working hours;

(c) in shifts of any length outside

が適用されるべきである。

51. 公共緊急サービスに従事する労働者が、不定形で変則的な時間に働く必要や、緊急事態に対応することが期待されることを認識し、労働時間や態勢を決めるには、次の原則が遵守されるべきである。

(a) 1週間当たりの労働時間の上限や1日当たりの連続休憩時間の下限および1週間当たりの連続休憩時間の下限を規定する法規は、人間の健康と生命、財産、あるいは環境を保護する必要がある場面のような異常な状況下を除いて遵守されるべきであり、そのような場合には代償休憩時間が備えられるべきである。危機が長期間続く場合には、政府は可及的速やかに法の規定に戻るための措置をとるべきである。

(b) 当務の間にとられた休憩時間は、労働時間として数えられるべきである。

(c) いかなる長さであれ通常の労働時



normal working hours during which the employer requires the worker to stand by for specific service requirements or at specific locations, such standby time should be treated as working hours unless other compensatory arrangements exist. The employer should be responsible for notifying the workers of any such policies.

52. Governments should compile comparative and national information on remuneration and pay issues, industrial disputes and collective bargaining conflicts with regard to PES workers.

## VII. Occupational safety and health

### A. General considerations

53. PES employers should commit themselves to establishing a proactive policy and high OSH standards. Preventive measures should be taken both within institutional settings and outside them, where risks cannot be controlled and it is more difficult to take routine precautions. Particular attention should be paid to physical

間外のシフトで、使用者が労働者に特定の任務のため、あるいは特定の場所に、待機を求める間の待機時間は、他に代償措置が存在しない場合は、労働時間として扱われるべきである。使用者は、これらの方針をすべて労働者に告知する責任を負うべきである。

52. 各国政府は、公共緊急サービスに従事する労働者に関する報酬や賃金問題、労働争議、および団体交渉の紛争に関する比較可能な全国情報を収集するべきである。

## VII. 労働安全衛生

### A. 総説

53. 公共緊急サービスの使用者は、積極的な政策と高度な労働安全衛生基準の制定に責任を負うべきである。予防措置は、リスクが制御できず、さらに日常的に予防することがより困難な場合には、制度設定の内外双方においてとられるべきである。肉体的・精神的な過労、瓦礫への暴露、危険物質の漏洩、感電、大気汚染・水質汚濁、アスベストおよび放射

and psychological overstrain, exposure to debris, leakages of dangerous materials, electrocution, polluted air and water, asbestos and radiation, as well as extreme temperatures, the collapse of buildings, vehicular accidents and the risk of falling. In addition, account should be taken of risks posed by chemical, biological, radiological, nuclear and explosives (CBRNE) hazards.

54. Governments and PES employers should provide sufficient financial and human resources to effectively identify and prevent occupational hazards and implement existing instruments and guides prepared by the ILO, other United Nations institutions and regional bodies.

55. PES workers have the duty to comply with prescribed safety and health measures that have been adopted in accordance with Article 19 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

56. Although PES workers assume risks as part of their duties, PES workers must never be forced to take excessive risks. PES workers should

線のほか、極端な温度、建物の倒壊、乗り物事故、および転落のリスクについても、特別な注意が払われるべきである。加えて、化学、生物学、放射線、核、爆発（《訳者補註：それぞれの英語の頭文字をとって》CBRNE）の危険がもたらすリスクも説明がなされるべきである。

54. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、職業上の危険を効果的に特定して予防するために、十分な財源と人的資源を備えるべきであり、ILO やその他の国連機構および地域機関によって作成された既存の文書や指針を実施するべきである。

55. 公共緊急サービスに従事する労働者には、1981 年の「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」（第 155 号）第 19 条に従って適用された上記の安全衛生措置を遵守する義務がある。

56. 公共緊急サービスに従事する労働者は、リスクを自らの職務の一部と認めるとはいえ、公共緊急サービスに従事する労働者は、過度なリスクを負うことを

have the right to remove themselves from situations involving imminent and serious danger to life or health without fear of reprisals.

57. Efforts to improve OSH in PES may include:

- (a) designing and implementing OSH measures that are adjusted to the particular functions of PES workers and employers, to be achieved through the participation of both groups in social dialogue;
- (b) enhancing the legal system and administrative regime for safety;
- (c) building the capacities of those responsible for safety and health supervision and inspection;
- (d) providing OSH training before PES workers enter into service and continuously after their recruitment;
- (e) launching special safety and health awareness and enforcement campaigns;

決して強いられるではない。公共緊急サービスに従事する労働者は、生命ないし健康に差し迫る重大な危険を伴う状況から、報復の恐れなく、自身を退避させる権利を持つべきである。

57. 公共緊急サービスにおける労働安全衛生を改善するための努力には次が含まれる。

- (a) 社会対話における労使両グループの参加を通じて達成される公共緊急サービスに従事する労使固有の機能に合う労働安全衛生の措置を立案し実施すること。
- (b) 安全のための法制度と行政体制を強化すること。
- (c) 安全衛生上の監督や検査に責任を負う者の能力を磨くこと。
- (d) 公共緊急サービスに従事する労働者が着任する前に、そして採用後は継続的に、労働安全衛生の研修を用意すること。
- (e) 安全衛生の意識と実行のための特別キャンペーンを開始すること。

(f) enabling labour inspectorates to monitor OSH and create mechanisms for data coordination with national employment injury insurance schemes.

58. In consultation with workers and their representatives, PES employers should establish OSH management systems to identify hazards and assess risks to safety and health, in line with the ILO Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. Control measures should be applied in the following order of priority:

- (a) eliminate the hazard;
- (b) control the hazard at source by the use of engineering controls or organizational measures;
- (c) minimize the hazard by the design of safe work systems that include administrative control measures;
- (d) where residual hazards cannot be controlled by collective measures, the PES employer should provide

(f) 労働監督者が、労働安全衛生を監視し、国の労災保険制度とのデータ連携のための仕組みを作ることができるようにすること。

58. 労働者やその代表者と協議して、公共緊急サービスの使用者は、ILOの労働安全衛生管理システムに関するガイドライン（ILO-OSH, 2001年）に沿って危険を識別し安全衛生のリスクを評価するための労働安全衛生管理システムを制定すべきである。その制御措置は、次の順で優先されるべきである。

- (a) 危険を排除する。
- (b) 工学的な制御ないし組織的な措置を用いて危険を発生源で制御する。
- (c) 行政的な制御措置を含む、安全な作業システムを立案して危険を最小化する。
- (d) 残る危険が複数の措置を合わせても制御不能な場合は、公共緊急サービスの使用者は、労働者に金銭的負担な

for appropriate PPE, including clothing, at no cost to the worker, and should implement measures to ensure its use and maintenance.

59. To ensure the application of a coherent national policy on the safety and health of PES workers under the SDGs, governments and social partners should monitor the following policy elements:

- (a) the mapping, mitigation, prevention and limitation of occupational risks;
- (b) the impact of measures taken and whether the desired effect is achieved;
- (c) the manner in which communication and cooperation at all the appropriate levels is ensured in practice;
- (d) the availability of specialist groups of labour inspectors to oversee the work of PES.

60. To this end, concrete measures should take into account PES specificities, should incorporate the knowl-

く衣服などの適切な個人用防護装備を支給し、その使用と維持管理を確保する措置を実施するべきである。

59. SDGs（持続可能な開発目標）の下、公共緊急サービスに従事する労働者の安全衛生に関する首尾一貫した国内政策を確保するため、各国政府と社会パートナーは、次の政策要素を監視するべきである。

- (a) 職業上のリスクのマッピング、軽減や予防および制限
- (b) とられた措置の影響と期待された効果が達成されているかどうか
- (c) コミュニケーションと連携がすべて適切なレベルで実際に確保される方法
- (d) 公共緊急サービスの仕事を監督する労働監督専門家集団の効用

60. この目的のため、具体的な措置は、公共緊急サービスの特性を考慮に入れるべきであり、地方や国および国をまたぐ

edge and experience of front-line PES workers at the local, national and transnational levels and should include:

- (a) adopting OSH standards where they do not exist;
- (b) applying existing general, local or national safety and health laws to PES workers, including government workers, and ensuring their adequate enforcement;
- (c) including specific provisions on OSH, such as safety metrics, in any special legislation covering PES workers;
- (d) allocating adequate resources and systems for PES worker protection and rescue in situations where they are exposed to hazards;
- (e) improving the PES working environment by adapting new technologies in the area of safety and health;
- (f) making available equipment that meets international standards;

レベルで最前線の公共緊急サービスに従事する労働者の知識と経験を取り入れるべきであり、次を含むべきである。

- (a) 労働安全衛生基準がない場合には適用すること。
- (b) 公務員を含む公共緊急サービスに従事する労働者に既存の一般的な地方ないし全国的安全衛生法規を適用し、その適切な施行を確保すること。
- (c) 公共緊急サービスに従事する労働者に適用されるいかなる特殊な法規にも、安全測定器のような労働安全衛生に関する特別な規定を含めること。
- (d) 危険に晒されている状況下の公共緊急サービスに従事する労働者の保護や救助のために、適切に資源とシステムを割り振ること。
- (e) 安全衛生の分野における新しい技術を適用し、公共緊急サービスに従事する労働者の労働環境を改善すること。
- (f) 国際基準を満たす装備を導入すること。

(g) recognizing situations of extreme danger from which PES workers may need to be removed or have the right to remove themselves;

(h) adopting policies and practices to prevent, reduce and manage alcohol- and drug-related problems, ensuring PES worker compliance with them and providing rehabilitation services where needed;

(i) providing for collective bargaining, where applicable, on safety and health standards and their application;

(j) conducting safety audits and implementing other measures that periodically review the PES working environment with the aim of identifying major problems, developing effective solutions and evaluating results.

61. Given the potential for PES workers to be exposed to diseases and to be at risk of suffering work-related injuries, PES workers should be guaranteed access to the full range of first

(g) 公共緊急サービスに従事する労働者を退避させる必要や、あるいは自ら退避する権利が認められるほど極度に危険な状況を認識すること。

(h) アルコールや薬物関連の問題を防止し、減らし、管理するための政策や試みを実践し、公共緊急サービスに従事する労働者にそれらを厳守させ、必要に応じてリハビリ・サービスを提供すること。

(i) できるところから、安全衛生基準とその適用に関する団体交渉を用意すること。

(j) 安全監査を指揮すること、ならびに主要な問題点を識別し、実効性がある解決策を開発し、結果を評価することを目的とした公共緊急サービスの労働環境を定期的に見直すその他の措置を実施すること。

61. 公共緊急サービスに従事する労働者には、疾病に晒されたり業務上の負傷を被るリスクに置かれる潜在的可能性があることから、全面的に応急措置や保健および医療サービスの利用が保証される

aid, health and medical services.

62. Given that PES often involve long working hours and exposure to different work environments, welfare facilities such as water, sanitation and hygiene should be made easily available to PES workers. Housing and transportation, where necessary, should be adequate, also and especially in remote regions where PES workers can be assigned.

63. Governments should promote preventive measures and provide advice to employers, workers and their representatives on requirements for establishing and maintaining a safe and healthy working environment and on adapting work to individual physical and mental health needs.

64. Provision should be made for ongoing, participatory research and the monitoring of it on ways to mitigate the effects of diseases and work-related injuries directly affecting PES workers.

65. Governments should ensure the protection and security of all health workers and all health facilities, as

べきである。

62. 公共緊急サービスでは、長い労働時間がかかることもしばしばであり、さまざまな労働環境に晒されることから、上下水道や公衆衛生などの厚生施設は、公共緊急サービスに従事する労働者が容易に利用できるようにするべきである。必要に応じて、住宅と交通手段も同様であり、とりわけ公共緊急サービスに従事する労働者が配備され得る遠隔地では、適切にあるべきである。

63. 各国政府は、予防措置を促進させるべきであり、使用者と労働者および労使の代表者に、安全で衛生的な労働環境を確立し維持するための要件と個々の肉体的精神的健康ニーズに仕事を適応させることについての助言を与えるべきである。

64. 公共緊急サービスに従事する労働者に直接影響を及ぼす疾病と業務上の負傷の影響を軽減する方法に関して、継続的な参与調査研究やその監視がなされるべきである。

65. 各国政府は、保健雇用と経済成長に関するハイレベル委員会およびILO・経済協力開発機構（OECD）・世



recommended by the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth and the ILO/Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) /World Health Organization (WHO) Five-Year Action Plan for Health Employment and Inclusive Economic Growth (2017-21)<sup>11</sup> and its deliverables. Governments of high-risk countries should strengthen their capacities to protect the OSH of health and emergency aid workers.

66. Measures to protect PES workers against hazardous ambient factors and substances such as air pollutants, carcinogens, mutagens and biological agents, radiation, asbestos, noise and vibration should follow the provisions in the Asbestos Convention, 1986 (No. 162), and the Asbestos Recommendation, 1986 (No. 172), as well as the Recommendations included in the ILO codes of practice on ambient factors in the workplace (2001), occupational exposure to airborne substances

界保健機関（WHO）の保健の雇用と包括的な経済成長のための5か年行動計画（2017～21年）<sup>26</sup>とその成果によって勧告されているように、保健に従事するすべての労働者とあらゆる保健施設の保護と安全を確保するべきである。リスクが高い国の政府は、保健と緊急援助に従事する労働者の労働安全衛生を保護するための能力を強化するべきである。

66. 大気汚染物質、発癌物質、突然変異原や生物学的な病原体、放射線、アスベスト、騒音および振動などの有害な環境要因や物質から公共緊急サービスに従事する労働者を保護する措置は、1986年のアスベスト条約《記者補註：「石綿の使用における安全に関する条約」》（第162号）と1986年のアスベスト勧告《記者補註：「石綿の使用における安全に関する勧告」》（第172号）の規定のほか、2001年の職場における環境要因、1980年の健康に有害な浮遊物質の職業上の被爆、1984年のアスベストの使用におけ

<sup>11</sup> ILO, OECD, WHO: “Working for Health: Five-year Action Plan for Health Employment and Inclusive Economic Growth (2017-21)”, (Geneva, May 2017), WHO document A/70/18, annex.

<sup>26</sup> ILO・OECD・WHO「保健のための作業」保健の雇用と包括的な経済成長のための5か年行動計画（2017～21）（ジュネーブ、2017年5月）、WHO文書A/70/18、付記。

harmful to health (1980), safety in the use of asbestos (1984), safety in the use of chemicals at work (1993), and dust control in the working environment (silicosis) (1997).

## B. Stress, violence and harassment

67. To reduce the negative impact of stressors and their consequences, including mental health conditions such as anxiety, depression and suicidal thoughts, the incidence of “burnout” and of violence and harassment against PES workers, and the consequences of critical incidents that lead to post-traumatic stress disorder (PTSD), PES employers with the support and assistance of governments should implement the following practices:

- (a) undertake risk assessments of critical incident stress and possibilities of violence and harassment, based on up-to-date evidence and expert analysis;
- (b) establish adequate stress management and counselling programmes to protect PES workers

る安全性, 1993 年の仕事での化学物質の使用における安全性, および 1997 年の労働環境における粉塵コントロール(珪肺症)に関する ILO 行動規範に含まれる勧告にも従うべきである。

## B. ストレスや暴力およびハラスメント

67. 不安, 抑鬱および希死念慮, 「燃え尽き症候群」や公共緊急サービスに従事する労働者に対する暴力やハラスメントの発生および心的外傷後ストレス障害(PTSD)をきたす重大事象の結果など, メンタルヘルスの状況を含むストレス要因やそれによる結果の悪影響を軽減するため, 公共緊急サービスの使用者は, 各国政府の支持や援助を得て以下を実践するべきである。

- (a) 最新の証拠と専門家の分析に基づいて, 惨事ストレスおよび暴力やハラスメントの可能性についてリスク評価を実施する。
- (b) 公共緊急サービスに従事する労働者やその身近な家族を累積的または特殊なストレス事象の影響から保護する

and immediate family members from the effects of cumulative or specific incidents of stress;

(c) adopt a zero-tolerance policy towards workplace violence and harassment, and ensure dynamic intervention to address problems arising from violent incidents, including by providing support to victims and witnesses;

(d) provide appropriate training for managers and workers to reduce the likelihood of harassment and violence at work;

(e) arrange for regular reviews through effective social dialogue of challenges, policies and measures to address issues of stress, violence and harassment.

In addition, governments should organize information campaigns to explain its crisis response plans towards the affected populations in order to avoid violence against PES workers.

68. In addition, governments and social partners should apply the relevant recommendations in the ILO

ために、適切なストレス管理やカウンセリング・プログラムを制定する。

(c) 職場における暴力とハラスメントには容赦しない方針で臨み、被害者や目撃者に支援を与えるなどの力強い介入を確実にを行い、暴力事象から生じる諸問題に取り組む。

(d) 管理者と労働者に適切な研修を用意し、職場におけるハラスメントや暴力の可能性を減らす。

(e) ストレスや暴力およびハラスメント問題に取り組むため、課題や方針および措置について実効性がある社会対話を通じて定期的な見直しを手配する。

加えて、各国政府は公共緊急サービスに従事する労働者に対する暴力を避けるため、危機対応計画を被災住民に向けて説明する広報活動を組むべきである。

68. 加えて、各国政府と社会パートナーは、2003年のサービス部門における職場暴力および同現象と闘う措置<sup>27</sup>に

Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon (2003)<sup>12</sup>.

69. In addressing incidences of violence and harassment against PES workers, PES employers should establish investigation procedures that protect the rights of all parties, including witnesses and whistle-blowers. In particular:

(a) investigation procedures should respect the principles of discretion, confidentiality, speediness, professionalism and ethics, ensure the availability of external assistance and include effective sanctions and remedies;

(b) PES employers, in consultation with PES workers and/or their representatives, should review and monitor these procedures periodically to ensure that they are effective in both preventing and dealing

<sup>12</sup> The 107th and 108th Sessions of the International Labour Conference, to be held in Geneva in June 2018 and 2019, will be holding discussions on a standard-setting item on violence at work, which may result in further principles, standards and guidance on this topic.

関する ILO 行動規範に関連する勧告を適用するべきである。

69. 公共緊急サービスに従事する労働者に対する暴力やハラスメントの事象に取り組む際、公共緊急サービスの使用者は、目撃者や内部告発者を含む、あらゆる関係者の権利を保護する調査手順を確立するべきである。とりわけ、

(a) 調査手順は、裁量、秘密、迅速、プロ意識および倫理といった原則を尊重し、外部からの支援が得られることを確保し、実効性がある制裁と救済を含むべきであり、

(b) 緊急公共サービスの使用者は、公共緊急サービスに従事する労働者ないしその代表者との協議において、問題の防止とそれらが発生した際の取扱いの双方において実効性があることを確保するため、これらの手順を定期的な

<sup>27</sup> 2018 年と 2019 年にジュネーブで開催される第 107 回および第 108 回国際労働部門会議では、職場における暴力についての基準設定事項に関する議論が交わされ、この主題に関するさらなる原理や基準および指針といった結果が見込まれる。

with issues as they arise.

### C. Communicable diseases

70. Employers' and workers' organizations should strive to ensure jointly that workers are educated on diseases to which they may be exposed and sensitized in the use of "universal precautions" and are given proper protective equipment, including protection against communicable diseases, blood-borne pathogens or HIV transmission<sup>13</sup>, while responding to the needs of the injured and the sick. This may

<sup>13</sup> In relation to HIV, prevention strategies should be based on the application of "universal precautions" as defined in the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work (2001) and in para. 31 of the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200):

Safety and health measures to prevent workers' exposure to HIV at work should include universal precautions, accident and hazard prevention measures, such as organizational measures, engineering and work practice controls, personal protective equipment, as appropriate, environmental control measures and post-exposure prophylaxis and other safety measures to minimize the risk of contracting HIV and tuberculosis, especially in occupations most at risk, including in the health-care sector.

見直し監視するべきである。

### C. 感染症

70. 使用者団体と労働者団体は、労働者が、「普遍的な予防措置」を用いても被爆したり過敏になりかねない疾病に関して教育を受けること、および、傷病の必要に対応している間、感染症や血液感染性の病原体あるいは HIV 感染<sup>28</sup>に対する防護など、適切な防護装備が確実に与えられるよう共同で努力するべきである。これには、(とくに農村部における)防護服の用意、被爆後の予防、秘密検査、カウンセリング、(適用できる場合には)

<sup>28</sup> HIV との関連において、予防戦略は、ILO の HIV/AIDS と労働の世界に関する行動倫理 (2001 年) および 2010 年の「HIV 及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告」(第 200 号) の第 31 項で明確にされた「普遍的な予防措置」の適用に基づくべきである。すなわち、

「労働における労働者の HIV へのばく露を防ぐための安全及び健康に係る措置には、普遍的な予防措置、事故及び危険に係る予防措置 (例えば、組織上の措置、工学的管理、作業慣行の管理、適当な場合には個人用保護具、環境上の管理措置及びばく露後の予防策) 並びに特に最も危険にさらされる職業 (保健部門を含む。) における HIV 及び結核への感染の危険を最小にするための他の安全に係る措置を含むべきである。」《訳者補註: このかぎ括弧内引用文は ILO 駐日事務所訳》

include providing protective clothing (especially in rural areas), post-exposure prophylaxis, confidential testing, counselling, immunization (where applicable), training and the establishment of a monitoring and evaluation mechanism to assess the effectiveness of the above measures.

71. Where exposure and infection are work-related, PES workers should be provided with adequate compensation, including when quarantined.

72. In the event of scarcity of treatment for those contracting communicable diseases, each PES employer should develop, through social dialogue, a treatment distribution protocol and specify the priority of PES workers in receiving treatment.

73. With regard to the measures described in paragraphs 67–69 above, confidentiality should be strictly observed and formally prescribed to avoid the stigma and potential workplace isolation that might otherwise be attached to those who undergo testing, stress management and counselling programmes.

予防接種，研修，およびこれらの措置の有効性を評価する監視と評価の仕組みを確立することなどが含まれる。

71. 業務上の被爆や感染の場合，公共緊急サービスに従事する労働者には，隔離された間を含めて，適切な補償が与えられるべきである。

72. 感染症罹患者の治療に不足がある場合には，それぞれの公共緊急サービスの使用者は，社会対話を通じて，治療を施す手順を作成し，公共緊急サービスに従事する労働者の治療優先を規定するべきである。

73. 上記第 67～69 項で述べた措置に関しては，検査やストレス管理およびカウンセリング・プログラムを受けている人々に着せられかねない汚名や潜在的な職場における孤立を避けるため，秘密保持が厳密に守られ，正規に規定されるべきである。

## D. Personal protective equipment

74. Personal protective equipment (PPE) should be used as protection against exposure to hazardous conditions for PES workers where the safety of workers cannot be ensured by other means, such as eliminating the hazard, controlling the risk at source or minimizing the risk.

75. Suitable and sufficient PPE, having regard to the type of work and risks, and in consultation with workers and their representatives, should be used by the workers and provided and maintained by the employer. Consultation and participation of the workers and/or their representatives includes the processes of specification and selection of PPE, the information about the risks of work, the protective effect of the PPE and the correct use of PPE.

76. PPE should be provided by the employer, who should ensure its good working order and satisfactory hygienic condition by means of the necessary maintenance, repair and replacements, all at no costs for the worker. This should mean: PPE and

## D. 個人用防護装備

74. 個人用防護装備（PPE）は、危険の排除、発生源におけるリスクの制御、あるいはリスクの最小化など、その他の手段では労働者の安全が確保できない場合に、公共緊急サービスに従事する労働者が危険な状況に晒されることに対する防護として用いられるべきである。

75. 仕事の種類とリスクを考慮し、労働者やその代表者との協議を通じて、適切かつ十分な個人用防護装備が、労働者によって用いられ、使用者によって支給され維持管理されるべきである。協議や労働者ないしその代表者の参加には、個人用防護装備の特定と選択の過程、仕事のリスクに関する情報、個人用防護装備の防護効果、および個人用防護装備の正しい使用法が含まれる。

76. 個人用防護装備は、使用者によって用意されるべきであり、使用者は、すべて労働者に金銭的負担なく、必要な維持管理、修理、更新によって、その良好な働き具合と満足いく衛生状況を確保するべきである。これは、次を意味するべきである。すなわち、個人用防護装備と

protective clothing should comply with technical standards set by the competent authority, or recognized by national or international bodies, taking ergonomic principles into account, and be provided, as prescribed by national laws and regulations:

- (a) having regard to the type of work, the gender of the worker and based on a risk assessment;
- (b) without cost to the workers; and
- (c) in consultation with workers and their representatives.

The employer should arrange for training and organize demonstrations on the wearing and appropriate use of PPE. All PPE should only be used according to the certification received by, and instructions and specifications of the manufacturer. It should be used in accordance with instructions. Such instructions should be understandable to the workers.

77. A competent person having a full understanding of the nature of the hazard and the type, range and per-

防護衣が、所管官庁によって設定されたか、国内あるいは国際機関に認証された技術的基準を遵守し、人間工学の原則が考慮に入れられ、上述した国内法や規則によって用意されるべきである。つまり、

- (a) 仕事の種類や労働者の性別およびリスク評価に基づいて考慮され、
- (b) 労働者に金銭的負担なく、そして
- (c) 労働者やその代表者との協議による。

使用者は、研修を手配し、個人用防護装備の着用と適切な使用に関する実演を催すべきである。あらゆる個人用防護装備は、製造業者から受けた保証と、説明書や仕様書に従ってのみ使用されるべきである。個人用防護装備は、説明書に従い使用されるべきである。そうした説明書は、労働者に理解が可能なものであるべきである。

77. 危険の性質、ならびに必要とされる防護の種類や範囲および性能を十分に理解する適格者が、



formance of the protection required should:

(a) select suitable items of PPE and protective clothing; and

(b) arrange that PPE are properly stored, maintained, cleaned, examined, replaced and, if necessary for health reasons, disinfected or sterilized at suitable intervals, using the facilities provided by the employer, all in accordance with nationally and internationally recognized instruments or guidance set or otherwise recognized by the competent authority.

78. PPE should be issued as new to an individual worker and not interchanged.

79. Employers should provide workers with appropriate instructions and means to enable them to use, maintain and store PPE and protective clothing properly.

三三二

80. Workers should be required to:

(a) make proper use of and take

(a) 個人用防護装備と防護衣の適切なものを選び、そして、

(b) 個人用防護装備が、すべて国や国際的に認証された一連の文書または指針、あるいは適切な当局によって認証されたその他に従い、使用者によって用意された施設を用いて、適切に保管され、維持管理され、洗浄され、検査され、更新され、衛生面の理由から必要であれば、適当な間隔で消毒ないし殺菌されることを手配するべきである。

78. 個人用防護装備は、個々の労働者に新品が支給されるべきであり、使いまわされるべきではない。

79. 使用者は、労働者が、適切に個人用防護装備や防護衣を使用し、維持管理し、保管することができるように、適当な説明書や手段を労働者に提供するべきである。

80. 労働者には、以下のことが求められるべきである。

(a) 自身の使用のために支給された個

good care of PPE and protective clothing provided for their use;

(b) use the provided PPE and protective clothing throughout the time they are exposed to the risk that requires its use; and

(c) examine the PPE periodically to respect its expiration and to ensure that it is in good condition and is replaced or repaired, as necessary, by the employer, at no cost to the user.

81. PPE should be ergonomically designed and, as far as practicable, should not restrict the user's mobility or field of vision, hearing or other sensory functions. PPE should be selected considering the characteristics and gender of the wearer and additional physiological load or other harmful effects caused by the PPE. All PPE should:

(a) be appropriate for the risks involved, without itself leading to any increased risk;

(b) correspond to existing conditions at the workplace;and

人用防護装備や防護衣を適切に使用し、良く手入れをすること。

(b) 支給された個人用防護装備や防護衣をその使用が必要とされるリスクに晒される時間を通して使用すること。および、

(c) その有効期限に関心を払い、それが良好な状況にあって、必要に応じて、利用する者に金銭的負担なく、使用者によって更新ないし修理されることを確保するため、個人用防護装備を定期的に検査すること。

81. 個人用防護装備は、できる限り実用的に人間工学にもとづいて設計され、利用者の運動性や視野、聞こえる範囲、あるいはその他の感覚的機能を損ねないようにするべきである。個人用防護装備は、着用者の特性や性別および加わる生理学的負荷あるいは個人用防護装備によって引き起こされるその他の有害な影響を考慮して選択されるべきである。あらゆる個人用防護装備は、

(a) それ自体がいかなるリスク増もきたさず、関係するリスクに対して適合するべきであり、

(b) 職場の既存の状況に合致し、そして、

(c) fit the wearer correctly after any necessary adjustment.

82. Different PPE and their components should be compatible with each other when they are worn together. PPE must be compatible with other equipment which must also be used, such as respiratory protective equipment.

83. PPE that may be contaminated by materials hazardous to health should not be laundered, cleaned or kept at workers' homes. Accommodation for clothing should be provided when protective clothing is required to be used or when there is a risk of the contamination of outdoor clothing by hazardous materials. Changing facilities should be so situated and designed to prevent the spread of contamination from protective clothing to personal clothing and from one facility to another. Employers should ensure that workers do not take contaminated clothing home and should provide for the cleaning of such clothing at no cost to the worker.

84. Before reissuing the clothing or

(c) 必要な調節をすべて済ませた後は、着用者にピッタリと丈が合うべきである。

82. さまざまな個人用防護装備とその部品は、一緒に装着するときには互いに両立し得るべきである。個人用防護装備は、呼吸保護装備など、ともに使用される他の装備とも両立できなければならない。

83. 健康に危険な物質によって汚染されているおそれのある個人用防護装備は、労働者の家庭において洗濯されたり、掃除されたり、保管されたりするべきではない。防護衣が使用される必要のあるとき、あるいは危険物質によって屋外着衣が汚染されるリスクがあるときに、衣類の便宜が図られるべきである。更衣施設は、防護衣から私服へ、および施設から別の施設への汚染の拡散を防止するように配置されて設計されるべきである。使用者は、確実に労働者が汚染された衣服を家に持ち帰らないようにするべきで、労働者に金銭的負担なくそうした衣服のクリーニングを行うべきである。

84. 衣類ないし装備を再支給する前に、

equipment, employers should provide for the laundering, cleaning, disinfecting and examination of protective clothing or equipment which has been used and may be contaminated by materials that are hazardous to health.

85. In providing PPE and protective clothing, employers should take into account that:

- (a) proper maintenance and use of PPE, including appropriate behaviour of the user, are essential in providing the protection for which it is designed;
- (b) PPE itself may produce uncomfortable, unhealthy or unsafe working conditions;
- (c) only the user is protected, while others coming into the environment continue to be exposed;
- (d) PPE can provide a false sense of security, in particular when it is not properly used or has lost its effectiveness as a result of improper storage or maintenance; and

使用者は、すでに使用され健康に危険な物質で汚染されたおそれのある防護衣あるいは防護装備の洗濯、クリーニング、消毒、および検査を行うべきである。

85. 個人用防護装備および防護衣を支給するにあたり、使用者は以下を考慮に入れるべきである。すなわち、

- (a) 利用者の適切な行動など、個人用防護装備を適切に維持管理し使用することが、設計された防護を果たすうえで不可欠であり、
- (b) 個人用防護装備自体が、不快、不健康または安全ではない労働条件をもたらしかねず、
- (c) 他者が被爆され続ける環境に至る一方、利用者のみが防護され、
- (d) 個人用防護装備は、とくに、不適切な保管や維持管理の結果として適切に使用されなかったり、あるいはその有効性を失ったりしたとき、誤った安全感覚をもたらすことがあり得ること、および、

(e) PPE may introduce additional hazards to the workforce.

86. PES employers should provide PES workers with sufficient sets of PPE to ensure continuity of service delivery. PES employers should maintain a sufficient reserve should the need arise. In the consultation between workers and employers in respect of PPE, it should account for good standards for all matters in respect of:

- (a) respiratory protective equipment;
- (b) protection for the head, face, eyes, body, hearing, as well as protection from falls; and
- (c) paying regard to the sound guidance provided by the more advanced ILO OSH standards and codes of practice that covers the sectors.

## E. Radiation

87. Governments and social partners

(e) 個人用防護装備が労働力に危険を加えかねないこと。

86. 公共緊急サービスの使用者は、サービス提供の継続性を確保するために、十分な数の個人用防護装備を公共緊急サービスに従事する労働者に支給するべきである。公共緊急サービスの使用者は、必要に備えて十分なだけの予備を維持するべきである。個人用防護装備に関する労使協議では、以下の事項のすべてに関して良好な基準が考慮されるべきである。

- (a) 呼吸保護装備
- (b) 頭、顔、目、身体、聴力の保護、および転落防護
- (c) この分野に適用されるより先進的な ILO の労働安全衛生基準や行動規範に規定された堅実な指針に注意を払うこと

## E. 放射線

87. 各国政府と社会パートナーは、厳

should take the necessary steps indicated in the Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115), to ensure that the exposure limits established by national authorities for workers in critical situations are not exceeded and that workers are informed about the risks involved prior to their exposure.

88. All staff working with, or who may be exposed to, radiation should wear personal dosimeters. Personnel working in a hot laboratory must wear a wrist or face dosimeter in addition to the routine body dosimeter. PES employers should ensure the availability of sufficient personnel to allow the necessary staff rotation in events involving radiation.

## F. Extreme heat and cold

89. Excessive heat is a growing challenge related to climate change that will likely have an impact on both PES workers and the provision of PES itself. Excessive workplace heat can lead to high body temperature, dehydration, heat exhaustion and heat stroke and, in extreme cases, it

しい状況におかれる労働者のために国内の当局が制定した被爆限界を超えないことと、労働者に自身の被爆に先だって関連するリスクについての情報が与えられることを確実にするために、1960年の「電離放射線からの労働者の保護に関する条約」(第115号)で示された必要な段階を踏むべきである。

88. 放射線を扱う、ないし被爆の可能性がある仕事に就くスタッフは全員が、個人用の線量計を身に付けるべきである。高度の放射性物質を扱う実験室(ホットラボ)で働く職員は、通例の体に着ける線量計に加え、手首または顔面用の線量計を装着しなければならない。公共緊急サービスの使用者は、放射線を伴う事象では、必要なスタッフのローテーションが組めるだけの十分な人員を確実に充てられるようにするべきである。

## F. 酷暑と極寒

89. 過度の高温は、気候変動に関連して拡大しつつある課題であり、公共緊急サービスに従事する労働者と公共緊急サービスの提供それ自体の双方に影響を与えかねない。職場が暑すぎると、高体温、脱水、熱性疲労、および熱中症を引き起こすことがあり、極端な場合には、死をも招くことがある。公共緊急サービスに

can lead to death. Ready access, at no cost to workers, to re-hydration fluids to PES workers is essential.

90. Governments and PES employers should have in place plans to account for hot working environments, whether for short or long periods of time, that have been designed with the participation of PES workers and their representatives, both to protect PES workers and to ensure that they are able to provide a resilient response to weather events and other crises.

91. All workers in extremely cold working environments will need specialized skills to be able to handle equipment and installations, firefighting and emergency preparedness in those conditions. Related survival equipment, survival suits and rescue equipment must be updated with the latest available technology.

## VIII. Social protection

二二五

92. Governments and PES employers should aim at ensuring that PES workers and their dependants are progressively entitled to the full

従事する労働者に、その金銭的負担なく、水分補給液の利用を準備することは欠かせない。

90. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、公共緊急サービスに従事する労働者を保護するとともに、気象やその他の危機に対して強靱性を備えた対応を確実に提供し得るために、公共緊急サービスに従事する労働者とその代表者の参加を得て立案される短期もしくは長期の暑い労働環境に配慮した計画を整えるべきである。

91. 極端に寒い労働環境におけるすべての労働者には、そうした状況下での装備や設備の操作、消防活動、および緊急時への準備など特殊な技能が必要とされる。関連するサバイバル装備やサバイバル・スーツおよび救助装備は利用可能な最新技術で更新されなければならない。

## VIII. 社会的保護

92. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、1952年の「社会保障の最低基準に関する条約」(第102号)に規定されたように、少なくとも国内法規ないし

range of social security benefits, which are at least in accordance with national legislation or practice, as provided by the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102). Whenever possible, governments should raise the levels of protection made available to PES workers guided by the more advanced ILO social security standards.

93. Where the entire range of statutory social security benefits is not applicable to PES workers, governments and PES employers should aim at progressively ensuring that all those in need benefit from at least basic social security guarantees comprising access to essential health care and basic income security, as established in the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).

94. Governments and PES employers should ensure that every PES worker effectively enjoys the protection mandated by the national legal framework.

95. PES workers should not suffer

慣例に従って、公共緊急サービスに従事する労働者とその扶養家族に、全面的な社会保障給付の権利付与が確実になされることを段階的に目指すべきである。可能な限りいつでも、各国政府は、より先進的な ILO の社会保障基準に導かれて公共緊急サービスに従事する労働者が得られる防護のレベルを上げるべきである。

93. 法定社会保障給付の全範囲が公共緊急サービスに従事する労働者に適用されない場合、各国政府と公共緊急サービスの使用者は、2012 年の「各国における社会的な保護の土台に関する勧告」《訳者註：本項かぎ括弧内は ILO 駐日事務所ウェブサイト掲載の同事務所による仮訳》(第 202 号)に規定された「不可欠な保健サービスを利用すること及び基本収入が保障されること」を内容とする最低限の基本的社会保障に必要な給付から、それらのすべてを段階的に確実にしていくことを目指すべきである。

94. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、公共緊急サービスに従事する労働者のそれぞれが、国内法規の枠組みによって義務づけられる保護の効果的な享受を確実にするべきである。

95. 公共緊急サービスに従事する労働者



loss of income as a result of employment injuries and occupational diseases. To ensure this Governments should prioritize the establishment of robust, comprehensive, and sustainable national social insurance and/or compensation schemes. Employment injury protection schemes for PES workers should take into account that illnesses or disabilities due to emergencies or disasters can occur years after exposure. Ideally, they should also cover cases where a PES worker suffers injury or illness incurred while not at work in situations where they are required or compelled by circumstances to exercise their PES skills and knowledge. In particular:

(a) governments and PES employers should, under prescribed conditions, provide rehabilitation services that are designed to facilitate the return to work of PES workers with an acquired disability, wherever possible, or if this is not possible to provide alternative work in the PES sector;

(b) governments and PES employers should take measures to facilitate the placement of PES workers

は、業務災害や職業病の結果としての所得の損失に苦しむべきではない。これを確実にするため、各国政府は、強固で、包括的かつ持続可能な国民社会保険ないし補償制度の確立を優先させるべきである。公共緊急サービスに従事する労働者の業務災害防護制度は、緊急事態あるいは災害による疾病または障害が、そうした事態に晒された何年か後に起こり得ることを考慮に入れるべきである。理想的には、それらの制度は、公共緊急サービスに従事する労働者が、職場以外のところで、その公共緊急サービスの技能や知識を行使することが求められるかやむを得ず行使した状況において被った負傷や病気に苦しむ場合も対象とするべきである。とりわけ、

(a) 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、上記状況の下で、可能である限り、障害を得た公共緊急サービスに従事する労働者が仕事に復帰することを促進し、あるいはそれが不可能な場合には、公共緊急サービスサービス部門において代わりの仕事を用意するように設計されたリハビリ・サービスを用意するべきである。

(b) 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、一般に障害が働けないことと等しくないことを理解しつつ、障害を

with disabilities in suitable employment, including appropriate training, recognizing that, in general, disability does not equal inability to work.

(c) appropriate arrangements should be established by relevant government institutions for the coordination of activities and data sharing to support the development of OSH policies in ways that contribute to the financial sustainability of employment injury protection schemes.

### Part 3. Means of action

96. Governments and social partners should promote and engage in social dialogue, training and monitoring and evaluation when implementing the recommendations included in these guidelines.

### IX. Social dialogue

97. Social dialogue is an effective means to both ensure emergency preparedness and improve emergency response. It seeks to improve working conditions for PES workers, including

負った公共緊急サービスに従事する労働者に適切な研修を含めて相応しい雇用への配属を促進する措置をとるべきである。

(c) 業務災害防護制度の財政的持続性に寄与する方法で労働安全衛生政策の開発を支援する連携活動とデータ共有のために、関連政府機関によって適切な分担が確立されるべきである。

### 第3部 行動手段

96. 各国政府と社会パートナーは、本ガイドラインに含まれる勧告を実施する際には、社会対話や研修および監視と評価を促進して携わるべきである。

### IX. 社会対話

97. 社会対話は、緊急時の備えを確実にすることと緊急時の対応を改善することの双方に実効性がある手段である。仕事量と責任が増大した状況を含め、公共緊急サービスに従事する労働者の労働条

in situations of increased workload and responsibility.

98. These guidelines have espoused the use of social dialogue to address the emerging challenges and needs of PES work, promote employment diversity, establish working conditions, design job-evaluation and pay-evaluation systems, design and implement OSH measures, and monitor and evaluate policies regarding stress, violence and harassment in PES work. The guidelines have referred to the use of collective bargaining and other relevant mechanisms, as applicable, to establish levels of remuneration, OSH measures and other working conditions.

99. The unique and essential role of PES workers should not be used as a justification to deny their participation in effective social dialogue mechanisms. An overriding policy consideration for PES employers and workers should be to establish an environment and mechanisms for effective social dialogue on working conditions, including appropriate pay structures and levels. To this end, PES workers' representatives should be fully involved in social dialogue

件の改善を探求する。

98. 本ガイドラインでは、公共緊急サービスの労働に現れている課題とニーズに取り組むこと、雇用の多様性を促進すること、労働条件を制定すること、勤務評価システムや賃金評価システムを設計すること、労働安全衛生措置を立案し実施すること、ならびに公共緊急サービスの労働におけるストレスや暴力およびハラスメントに関する指針を監視し評価することに社会対話の利用を採っている。このガイドラインは、報酬水準や労働安全衛生措置およびその他の労働条件の制定に適用し得るものとして、団体交渉やその他の関連する仕組みの利用に言及した。

99. 公共緊急サービスに従事する労働者の他に類するものがなく不可欠な役割をもって、その実効性がある社会対話の仕組みへの参加を否定することが正当化されるべきではない。公共緊急サービスの労使にとって最優先の政策的検討事項は、適切な賃金構造や賃金水準などの労働条件に関して、実効性がある社会対話の環境と仕組みを制定することのはずである。この目的を達成するため、公共緊急サービスに従事する労働者の代表者は、社会対話過程のすべてに携わるべきである。公共緊急サービスの使用者は、こう

processes. PES employers should afford paid leave for workers' representatives to engage in such activities.

100. Social dialogue regarding PES should be based on freedom of association, should be conducted in good faith and, where applicable under the relevant ILO Conventions, should include the effective recognition of the right to collective bargaining or, where appropriate, recourse to consultations. In addition, it should be supported by enabling institutional, legal and regulatory frameworks.

101. Strong, independent and representative organizations of PES workers and employers, in collaboration with each other, can contribute to the improvement of issues such as social protection, OSH and access to training. In ensuring effective social dialogue, emphasis should be placed on:

- (a) reviewing the legal framework to eliminate any legal and practical obstacles that impede the realization of freedom of association and the right to collective bargaining regarding PES, where ILO Conventions allow it, such as excessive

した活動に従事する労働者の代表者に有給休暇を与えるべきである。

100. 公共緊急サービスに関する社会対話は、結社の自由に基づくべきであり、誠意をもって進められるべきであり、関連 ILO 条約の下で適用できる場合は団体交渉権の実効性がある承認、あるいは適切な場合には、協議に頼ることを含むべきである。加えて、制度的枠組や法的枠組および規制枠組ができることで支えられるべきである。

101. 公共緊急サービス労使の強力で独立した代表組織は、互いに協力して、社会的保護や労働安全衛生および研修の受講といった論点の改善に貢献することができる。実効性がある社会対話を確実にするには、次に重点が置かれるべきである。

- (a) 過度の最少人員限界や正式な社会対話の仕組みの欠如および不十分な資金調達といった、ILO 条約が認める公共緊急サービスに関する結社の自由の実現や団体交渉の権利を妨げるあらゆる法的および事実上の障害を排除するための法的枠組を見直すこと。

minimum membership thresholds, the absence of formalized social dialogue mechanisms and inadequate funding;

(b) enabling the establishment of facilities, as appropriate, for the representatives of recognized PES workers' organizations that allows for representational functions to be carried out promptly and efficiently, both during and outside working hours, in a manner that does not impede the efficiency of PES operations;

(c) creating an enabling environment for social dialogue by providing appropriate education and training programmes for representatives of PES workers, employers and governments.

102. Governments should encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiations between employers or between employers' and workers' organizations. A state of emergency, which should only be declared by an appropriate authority and for a reasonable and defined period, should not

(b) 公共緊急サービス事業の効率性を妨げない方法で、勤務時間の内外を通じて代表機能を適時かつ能率的に果たすことができる、公共緊急サービスの公認労働団体の代表にとって適切な施設の設置を可能にすること。

(c) 公共緊急サービスに従事する労働者や使用者および各国政府の代表者に適切な教育研修のプログラムを用意することにより、社会対話ができる環境を作り出すこと。

102 各国政府は、使用者間ないし使用者団体と労働者団体間の自発的交渉の仕組みの全面的な発展と活用を奨励し促進するべきである。緊急事態は、然るべき当局により、合理的で特定された期間についてのみ宣言されるべきで、関連批准ILO宣言の義務から公共緊急サービスの使用者を免除することや、その適用を猶予することをそれで正当化してはなら

justify exempting PES employers from their obligations under relevant ratified ILO Conventions or suspending the application of those Conventions.

103. Governments and social partners should take measures to mainstream diversity in social dialogue mechanisms, including by ensuring the representation of under-represented groups of workers. Social dialogue is an effective means of securing commitments to greater diversity in the PES workforce.

104. Tripartite commissions or bodies on OSH or other working conditions should include PES employers' and workers' representatives. Collective agreements between PES employers and workers, as well as memoranda of understanding between agencies responsible for OSH and PES, could provide guidance in this regard. Social dialogue between PES workers and employers may include other relevant parties deemed necessary or desirable by the government or social partners.

105. In addition to legal restrictions on freedom of association rights ap-

ない。

103. 各国政府と社会パートナーは、労働者の過少代表グループの代表を確保するなどして、社会対話の仕組みに多様性を主流とするための措置をとるべきである。社会対話は、公共緊急サービスの労働力において多様性を拡大するための関与を確実にする実効性がある手段である。

104. 三者構成委員会あるいは労働安全衛生その他の労働条件に関する機関は、公共緊急サービスの労使の代表者を含むべきである。これについては、公共緊急サービスの労使間の団体協約、および労働安全衛生と公共緊急サービスに責任を有する当局間で合意された覚書でも、指針を規定することができる。公共緊急サービスに従事する労働者と使用者間の社会対話には、政府ないし社会パートナーによって必要ないし望ましいとみなされるその他の関係者が含まれる可能性もある。

105. 警察および軍隊に適用される結社の自由の権利に関する法的制限に加え、

plicable to the police and armed forces, other categories of PES workers may be classified as essential services if the interruption of their work would endanger the life, health or personal safety of the whole or part of the population. If deprived of the right to strike by national laws, such workers should have access to adequate, impartial and speedy conciliation and arbitration proceedings in interest disputes.

## X. Training

106. Attention is drawn to the importance of training to promote emergency preparedness, career development, respect for diversity, the prevention of violence and harassment, the application of “universal precautions” and the proper use of PPE. Training should be an integral part of employment policies and should facilitate the reintegration or re-employment of demobilized PES workers.

二七

107. Governments should ensure that government entities in charge of PES, as well as response and recovery organizations, communities and individ-

公共緊急サービスのその他の部門に従事する労働者も、その業務の中断が住民の全部または一部の生命か健康あるいは個人的安全を危険にするとき、不可欠業務として分類される可能性がある。国内法で争議権が奪われているときには、そのような労働者は利害紛争において適切で公平かつ迅速な調停や仲裁手続きを利用すべきである。

## X. 研修

106. 緊急時への準備、キャリア開発、多様性の尊重、暴力やハラスメントの防止、「普遍的な予防措置」の適用、および個人用防護装備の適切な使用を促進するための研修の重要性に、注意が集まっている。研修は、雇用方針に不可欠であるべきで、公共緊急サービスを解除された労働者の再統合もしくは再雇用を促進すべきである。

107. 各国政府は、公共緊急サービスを所管する政府諸機関や、対応と復旧の組織、地域社会、および諸個人についても、予測され、切迫した、あるいは現に起き

uals, acquire the knowledge and capacity to effectively anticipate, respond to, and recover from, the impacts of likely, imminent or current disasters. First responders should be prepared at all times for the complex and variable situations they confront. In conflict-prone countries and where increasingly complex emergencies have developed in recent years, governments should design PES training programmes that provide the particular skills and competencies needed at all levels.

108. For those workers whose jobs do not involve PES on a regular basis, employers should include response management, including simulation drills, in their routine training programmes and academic curricula.

109. Governments and PES employers should allocate adequate resources for training and knowledge sharing with a view to improving emergency services.

110. Governments at all levels, employers and workers should establish joint mechanisms to design and provide training programmes related to

ている、災害の影響を効果的に予測し、対応し、復旧するための知識と能力が確実に得られるようにするべきである。まず1番に対応する者は、自身が直面する複雑かつ多様な状況に常に備えておくべきである。紛争多発国や、近年複雑な緊急事態が増加しているところでは、政府は、あらゆるレベルで必要とされる特殊技能や資格を与える公共緊急サービスの研修プログラムを立案するべきである。

108. 普段は公共緊急サービスに携わらない職務の労働者に対しては、使用者は、その日常的研修プログラムや教育課程に、模擬演習などの対応処理を含むべきである。

109. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、研修と知識を共有するために、緊急サービスを改善する観点をもって適切に資源を配分するべきである。

110. あらゆるレベルの政府や使用者および労働者は、実効性がある公共緊急サービスに必要と認められる主題に関連した研修プログラムを立案し提供する共同



subjects identified as necessary for effective PES.

111. Governments and PES employers should incorporate ethics and standards of professional conduct as a subject in PES training, which should include the principles of solidarity, joint responsibility of all stakeholders, non-discrimination, respect, tolerance, compassion, impartiality, neutrality, cooperation, and prevention.

112. Regarding emergency health workers, PES employers should ensure investment in the core capacities of the International Health Regulations<sup>14</sup>, including skills development for national and international health workers in humanitarian settings and in public health emergencies, both acute and protracted, as recommended by the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Consequently, PES employers should engage with PES workers in developing workforce strategies to be incorporated into national health emergency planning.

二  
二  
五

<sup>14</sup> WHO, document WHA58/2005/REC/1, resolution 58.3, annex.

の仕組みを確立するべきである。

111. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、公共緊急サービスの研修における主題として、職業的行為の倫理と基準を取り入れるべきであり、それには、連帯、あらゆる利害関係者の共同責任、無差別、尊重、寛容、思いやり、公平、中立、協力、および予防の原則を含むべきである。

112. 緊急保健労働者については、公共緊急サービスの使用者は、「保健雇用と経済成長に関する国連ハイレベル委員会」《訳者補註：国立国際医療研究センター仮訳》によって勧告されたように、長短期双方の人的状況や公衆衛生の緊急事態にある国内および国際的保健労働者に向けた技能開発などの、国際保健規則<sup>29</sup>の核心をなす能力への投資を確保するべきである。それゆえに、公共緊急サービスの使用者は、公共緊急サービスに従事する労働者と共に、労働力戦略が国民保健緊急計画に取り入れられるよう策定に携わるべきである。

<sup>29</sup> WHO, 文書番号 WHA58/2005/REC/1, 58.3 決議, 付記。

113. Community-based training should be conducted locally and with regular frequency, using training materials relevant to the specific hazards, vulnerability patterns and resources of each particular location.

## XI. Monitoring and evaluation

114. It is important to monitor and evaluate the progress of response management schemes, national policies on the safety and health of PES workers, measures to prevent the transmission of communicable diseases (in particular to emergency health workers), investigation protocols on violence and harassment at work and the provision of PPE.

115. When planning these processes, PES employers and workers should agree on evaluation goals, performance measures and benchmarks, evaluation tools, data-collection sources and system-modification steps in order for newly designed systems to evolve and improve over time.

116. Labour inspectorates should be involved in efforts to inspect and

113. 地域社会に根ざした研修は、各地特有の危険や脆弱性のパターンおよび資源に関連した研修素材を用いて、地元で定期的実施されるべきである。

## XI. 監視と評価

114. 対応を管理する仕組み、公共緊急サービスに従事する労働者の安全衛生に関する国内政策、（とりわけ緊急保健労働者に対する）感染症の感染防止措置、職場の暴力とハラスメントに関する調査手順、および個人用防護装備の支給の進捗状況を監視し評価することは重要である。

115. これらの過程を計画する際には、公共緊急サービスの使用者と労働者は、新しく設計されるシステムが将来発達し改善していくために、評価目標、達成度の尺度と水準、評価手段、データの収集源、およびシステム改良の順序について合意するべきである。

116. 団体協約やその他の社会対話過程が、共同の問題解決や全国、地域、ある

monitor progress in labour rights and working conditions, while collective agreements and other social dialogue processes can promote collaborative labour relations based on joint problem-solving and collaboration at the national, regional or local levels.

117. Tripartite or bipartite consultative bodies may be useful to monitor and evaluate the implementation of regulations or agreements, with particular attention to specific PES-related subjects, including employment and vocational training.

## XII. The special case of persons in volunteer work participating in crisis response

118. Volunteer work may be used in PES. It is defined as “non-compulsory work performed for others without pay<sup>15</sup>”, and is one of the five distinct forms of work recognized by the International Conference of Labour

いは地方レベルの協力に基づく協調的労使関係を促進することができるとはいえ、労働監督者は、労働の権利や労働条件における進捗状況を査察し監視する取り組みに携わるべきである。

117. 三者構成ないし二者構成の協議機関は、雇用や職業訓練など、特定の公共緊急サービスに関連した主題に特別な注意を払って、規則あるいは協定の実施を監視し評価することに役立つ可能性がある。

## XII. 危機対応に参加するボランティア労働者の特例

118. 公共緊急サービスには、ボランティア労働が用いられる場合もある。それは「賃金を伴わず他者のために実行される非強制労働」と定義され<sup>30</sup>、国際労働統計者会議に認識された労働の5区分形態の1つである。定義によれば、公共緊

15 International Conference of Labour Statisticians: Resolution I - Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, 19th ICLS (Geneva, October 2013), para. 7 (d).

30 国際労働統計者会議、決議I『「仕事または労働、就業、労働力の不完全活用に関する統計」についての決議』、第19回国際労働統計者会議（ジュネーブ、2013年10月）、第7項(d)。

Statisticians. By definition, PES volunteers are not employees of PES. Nonetheless, they are workers, and therefore the fundamental principles and rights at work should be observed in respect to volunteer workers, to the greatest possible extent.

119. Many persons in volunteer work participate in crisis response, including fighting fires and epidemics, tending to displaced persons and engaging in rescue operations. Since managing and motivating paid staff and volunteers demand different approaches, PES employers should carefully consider the conditions under which they take on volunteer staff and whether paid PES workers and volunteers should be designated different specific activities.

120. The use of volunteers should not impair the coordination of PES, substitute PES workers, or undermine the wages or working conditions of other PES workers, or be used to justify the understaffing or underfunding of PES.

急サービスのボランティアは、公共緊急サービスの被雇用者ではない。それにも関わらず、彼らは労働者であり、それゆえに労働における基本原則および権利は、可能な限り最大限に、ボランティア労働者について遵守されるべきである。

119. ボランティア労働では多くの人々が、火事や感染症との闘い、避難民の世話、および救助活動に従事するなど、危機対応に参加する。有給スタッフとボランティアでは管理と動機付けに異なるアプローチが必要なので、公共緊急サービスの使用者は、ボランティア・スタッフを用いる条件や、有給の公共緊急サービスに従事する労働者とボランティアをさまざまな特定の活動に任じるべきか否かを慎重に考慮するべきである。

120. ボランティアを使用することで、公共緊急サービスの調整を損なったり、公共緊急サービスに従事する労働者を代替したり、あるいは他の公共緊急サービスに従事する労働者の賃金ないし労働条件を蝕んだりするべきではないし、ボランティアは、公共緊急サービスの人員不足ないし資金不足を正当化するために用いられるべきでもない。

121. Governments should consider measures to allow persons to take leave without loss of employment or pay (including post-event reimbursement) in order to engage in unpaid community service during public emergencies. Such leave should include reasonable rest time immediately following the period of service. Persons engaged in these activities should be provided full OSH protection, including PPE, adequate training and social protection measures.

122. Governments and PES employers should encourage and promote the prior registration of volunteers to ensure their training, including drills, providing safety for these workers, as well as adequate and effective provision of services to the population. No volunteer should be asked to carry out any work or activity that is not commensurate with the training they have received and for which they have been assessed as competent.

### XIII. Coordination and cooperation in public emergency services

123. Governments and PES employers

121. 各国政府は、世の中が緊急事態にある間に無報酬の地域社会サービスに従事するために、雇用あるいは（事後の償還も含めて）賃金を失う事なく人々が休暇を取ることが許される措置を考慮すべきである。そのような休暇には、勤務時間直後の合理的な休憩時間を含むべきである。こうした活動に従事する人々には、個人防護装備、適切な研修および社会的保護措置など、全面的な労働安全衛生の保護が与えられるべきである。

122. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、ボランティアの事前登録を奨励、促進し、ボランティア労働者に安全をもたらし、住民にも適切かつ実効性があるサービスを提供する演習などの研修を確保すべきである。ボランティアには、自身が受けた研修や有資格との評価に不相应な仕事や活動の実施を要求されることがあってはならない。

### XIII. 公共緊急サービスにおける連携と協力

123. 各国政府と公共緊急サービスの使

need to adapt quickly to evolving situations and jointly devise immediate action. PES employers should put in place arrangements for coordination and joint working, in agreement with governments and PES workers' organizations, in order to achieve more rapidly and efficiently the main objectives of their mission. To this end, they can rely on structured role systems, common expectations of workflow and shared task knowledge. In particular:

(a) governments and social partners should recognize that response management systems operate in complex environments, that the events these systems handle are unpredictable and complex, and that systems must be equipped with proper resources and expertise to prevent the consequences of these events from escalating rapidly;

(b) preparedness should be based on sound analysis of risks and good linkages with national and international early warning systems and must include such activities as contingency planning, the maintenance of sufficient reserves of equipment

用者は、状況の展開に迅速に適応し、即時行動を共同で工夫する必要がある。公共緊急サービスの使用者は、自らの使命の主要目的をより迅速かつ能率よく達成するため、政府や公共緊急サービスの労働団体との合意の下で、連携および共同作業のための手配を整えるべきである。この目的のためには、構造化された役割システムや作業手順の一般的な見通しおよび共有の業務知識にみなが依ることができる。とりわけ、

(a) 各国政府と社会パートナーは、対応管理システムが複雑な環境で作動することや、それらのシステムが処理する事象が予測不能で複雑であること、およびこれらの事態が急速に悪化することを防止するための適切な資源と専門知識をシステムが備えていなければならないことを認識するべきである。

(b) 準備は、堅実なリスク分析と全国および国際的な早期警戒システムの良好な連携に基づくべきであり、万一に備える計画、装備と物品の十分な備蓄の維持管理、連携や避難および広報についての合意形成、および関連する研修や野外実習のような活動を、地域社

and supplies, the development of arrangements for coordination, evacuation and public information, and associated training and field exercises, including those with the community. These activities must be supported by formal institutional, legal and budgetary capacities;

(c) people-centred early warning systems should integrate four elements:

(i) knowledge of the risks faced;

(ii) technical monitoring and warning services;

(iii) dissemination of meaningful warnings to those at risk, including evacuation and relocation plans, using relevant means based on demographic composition, including accessibility of communication to persons with disabilities and other vulnerable groups;

(iv) public awareness and preparedness to act.

124. A proactive communications policy should be established for informa-

会のそれらも入れて、含まなければならない。これらの活動は、正式な制度や法規および予算によって支えられなければならない。

(c) 人間中心の早期警戒システムは、次の4つの要素を統合するべきである。

(i) 直面するリスクについての知識

(ii) 技術的な監視および警告サービス

(iii) 障害者やその他の弱者集団へのコミュニケーションのとりやすさなど、人口構成に基く適切な手段を用いた避難や移転の計画を含む、リスクを抱える人々への有意義な警告の普及

(iv) 行動への社会意識と準備

124. 公共緊急サービスの提供者間の情報共有と信用創造およびパートナーシッ

tion sharing, trust building and partnership development between PES providers, primarily through greater diversity of demographic representation.

125. Governments and PES employers should consider establishing a PES fund, particularly in countries that are frequently affected by disasters and emergencies, in order to support a timely and effective response. Additionally, time frames, responsibilities for implementation and sources for funding should be specified in PES strategic and risk reduction plans. Social partners should take advantage of the most recent communications technologies to enhance community members' voice in order to improve the responsiveness of emergency services.

126. Governments should ensure that the different sectors work together, including the government entities in charge of labour relations and employment. Environmental health planning should be an integral part of occupational health planning. In order to be responsive to local needs, PES worker organizations and employers,

プ開発のため、より多様な人口構成の代表を通じることを第1として、積極的なコミュニケーションの方針が制定されるべきである。

125. 各国政府と公共緊急サービスの使用者は、とくに災害や緊急事態の影響が数多い国々において、時宜を得た実効性がある対応を支えるために、公共緊急サービス基金の設立を考慮するべきである。加えて、公共緊急サービスにおける戦略的リスク削減計画において、期限や実施責任および資金源が特定されるべきである。社会パートナーは、緊急サービスの対応性を改善するために、地域社会の人々の声を高める最新の通信技術を活用するべきである。

126. 各国政府は、労使関係と雇用を担当する政府機関など、さまざまな部門が共に機能することを確保するべきである。環境衛生計画は、労働衛生計画に不可欠のはずである。地方のニーズに対応するため、公共緊急サービスの労働団体と使用者、そして地域社会も、緊急援助と復旧の意思決定のあらゆる局面へ全面的に参加するべきである。各国政府と公共緊



as well as communities, should participate fully in all phases of emergency relief and recovery decision-making. Governments and PES employers should ensure that all procedures and practices are reviewed regularly in light of developments and research by other sectors, such as advice and evidence from agencies dealing with radiation and climate.

127. In keeping with the guidance provided by Recommendation No. 205, governments should promote the exchange of information between agencies at the local, national, regional and cross-border levels, including faith-based organizations, non-governmental organizations and other civil society organizations, as deemed necessary. Special attention should be paid to coordination between entities responsible for early warning systems, as indicated in the seventh global target of the Sendai Framework. In particular:

- (a) institutions dealing with prevention, rehabilitation, income replacement compensation and access to health benefits in case of occupational injury and illnesses and those

急サービスの使用者は、放射線や気候を扱う当局の助言や証拠など、他の部門による進展や調査の観点から、あらゆる手順や実践が確実に定期的に見直されるようにするべきである。

127. 勧告第205号《訳者補註：「平和及び強靱性のための雇用及び適切な仕事に関する勧告」》（2017年）に規定された指針を守りつつ、各国政府は、必要に応じて、信仰に基づく組織、NGOおよびその他の市民社会組織など、地方、全国、地域、および国境を越えるレベルの当局間における情報交換を促進するべきである。仙台防災枠組の7番目のグローバルターゲットで示された早期警戒システムを所管する機関間の連携には特別な注意が払われるべきである。とりわけ、

- (a) 予防、リハビリテーション、所得代替補償および労働災害と職業病のケースで医療給付の利用を扱う組織、ならびに労働監督を所管する組織は、相乗効果を生み出し、利用可能なデータ

responsible for labour inspection should coordinate and share data in order to create synergies and enlarge and harmonize available data. This includes establishing mechanisms and technologies to support this harmonization and to improve the assessment, monitoring and regular review of risks and prevention measures;

(b) to ensure a smooth transition to peace and resilience, coordination between the different agencies should include social services and other post-crisis employment generation and recovery activities, such as the skilling or reskilling of workforces to confront climate-related changes in labour markets by focusing on climate adaptation or mitigation measures.

128. International cooperation mechanisms should recognize and respect the sovereignty, territorial integrity and national unity of states when implementing coordination plans. Humanitarian assistance, including for relevant PES, should therefore be provided on the basis of an appeal by, or, permission given by, the govern-

を拡げ調和させるためにデータを連携し共有すべきである。これには、この調和を支え、リスクと予防措置の評価や監視および定期的見直しを改善するための仕組みと技術を確立することが含まれる。

(b) 平和および回復への円滑な移行を確保するためのさまざまな当局間の連携には、たとえば、気候への適用または影響軽減策に焦点を合わせて労働市場における気候関連の変化に立ち向かうため労働技能教育ないし再教育を行うなど、社会サービスおよびその他の危機後の雇用創出や復旧活動を含めるべきである。

128. 国際協力の仕組みにおいては、協調計画を実施する際に主権や領土の保全および国の一体性を認識し尊重すべきである。それゆえ、関連公共緊急サービスを含む人道支援は、被災国政府のアピールないし許可に基づき、所管する一群の機関を通じるなどして、その政府と連携して提供されるべきである。

ment of the affected country and in coordination with that government through, for example, clusters of responsible entities.

129. Governments should promote dialogue on the varying roles and responsibilities of different agencies and entities responsible for PES, including local governments. In particular, the fundamental role of local governments and appropriate ministries such as social welfare in the provision and coordination of PES should be clearly highlighted. The significant gaps and challenges faced by local authorities in terms of capacities and financial resources should be noted and addressed.

## Appendix

### ILO Declarations, Conventions, Recommendations, codes of practice and guidelines relevant to public emergency services

#### A. Declarations

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

ILO Declaration on Social Justice for

129. 各国政府は、自治体政府など公共緊急サービスを所管するさまざまな当局や団体の多様な役割と責任に関する対話を促進すべきである。とりわけ、たとえば社会福祉などの公共緊急サービスの提供と連携において、自治体政府と適切な省庁の基本的な役割は、明確に強調されるべきである。権能と財源の面で自治体が直面している重大な格差と課題は、留意されて取り組まれるべきである。

## 付録

### 公共緊急サービス関連 ILO 宣言、条約、勧告、行動規範、およびガイドライン

#### A. 宣言

「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」(1998 年)

「公正なグローバル化のための社会正義

a Fair Globalization, 2008

## B. Conventions

Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and its Protocol of 2014

Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)

Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121)

Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

に関する ILO 宣言」(2008 年)

## B. 条約

「強制労働に関する条約」(1930 年, 第 29 号) およびその 2014 年議定書

「工業及び商業における労働監督に関する条約」(1947 年, 第 81 号)

「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」(1948 年, 第 87 号)

「公契約における労働条項に関する条約」(1949 年, 第 94 号)

「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」(1949 年, 第 98 号)

「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」(1951 年, 第 100 号)

「社会保障の最低基準に関する条約」(1952 年, 第 102 号)

「強制労働の廃止に関する条約」(1957 年, 第 105 号)

「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」(1958 年, 第 111 号)

「電離放射線からの労働者の保護に関する条約」(1960 年, 第 115 号)

「業務災害の場合における給付に関する条約」(1964 年, 第 121 号)

「企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約」(1971 年,

Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

Nursing Personnel Convention, 1977 (No. 149)

Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)

Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

Asbestos Convention, 1986 (No. 162)

Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)

Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

### C. Recommendations

Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81)

Labour Clauses (Public Contracts) Recommendation, 1949 (No. 84)

Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)

Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)

第135号)

「就業が認められるための最低年齢に関する条約」(1973年, 第138号)

「看護職員の雇用, 労働条件及び生活状態に関する条約」(1977年, 第149号)

「公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約」(1978年, 第151号)

「団体交渉の促進に関する条約」(1981年, 第154号)

「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」(1981年, 第155号)

「石綿の使用における安全に関する条約」(1986年, 第162号)

「大規模産業災害の防止に関する条約」(1993年, 第174号)

「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約」(1999年, 第182号)

### C. 勧告

「労働監督に関する勧告」(1947年, 第81号)

「公契約における労働条項に関する勧告」(1949年, 第84号)

「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する勧告」(1951年, 第90号)

「雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告」(1958年, 第111号)

Radiation Protection Recommendation, 1960 (No. 114)

Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121)

Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)

Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146)

Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978 (No. 159)

Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)

Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)

Asbestos Recommendation, 1986 (No. 172)

Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993 (No. 181)

Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)

HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200)

Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)

Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203)

Employment and Decent Work for

「電離放射線からの労働者の防護に関する勧告」(1960年, 第114号)

「業務災害の場合における給付に関する勧告」(1964年, 第121号)

「企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する勧告」(1971年, 第143号)

「就業の最低年齢に関する勧告」(1973年, 第146号)

「公務における雇用条件の決定のための手続に関する勧告」(1978年, 第159号)

「団体交渉の促進に関する勧告」(1981年, 第163号)

「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する勧告」(1981年, 第164号)

「石綿の使用における安全に関する勧告」(1986年, 第172号)

「大規模産業災害の防止に関する勧告」(1993年, 第181号)

「最悪の形態の児童労働の禁止及び撲滅のための即時の行動に関する勧告」(1999年, 第190号)

「HIV及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告」(2010年, 第200号)

「各国における社会的な保護の土台に関する勧告」(2012年, 第202号)

「強制労働の効果的な廃止のための補足的な措置に関する勧告」(2014年, 第203号)

「平和及び強靱性のための雇用及び適切

Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205)

#### D. Codes of practice and guidelines

Occupational exposure to airborne substances harmful to health (1980)

Safety in the use of asbestos (1984)

Radiation protection of workers (ionising radiations) (1987)

Prevention of major industrial accidents (1991)

Safety in the use of chemicals at work (1993)

Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace (1996)

Dust control in the working environment (silicosis) (1997)

Ambient factors in the workplace (2001)

HIV/AIDS and the world of work (2001)

Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)

Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon (2003)

Code of practice on safety and health in opencast mines (2018)

な仕事に関する勧告」(2017年, 第205号)

#### D. 行動規範とガイドライン

健康に有害な浮遊物質の職業上の被爆(1980)

アスベストの使用における安全性(1984)

労働者の放射線防護(電離放射線)(1987)

大規模産業災害の防止(1991)

職場における化学物質の使用における安全性(1993)

職場におけるアルコールおよび薬物に関連する問題の管理(1996)

労働環境における粉塵制御(珪肺症)(1997)

職場における環境要因(2001)

HIV/AIDSと労働の世界(2001)

労働安全衛生管理システムに関するガイドライン(ILO-OSH 2001)

サービス部門における職場暴力および同現象と闘う措置(2003)

露天掘鉱山における安全衛生に関する行動規範(2018)

Code of practice on safety and health in shipbuilding and ship repair (Revised edition) (2018)

## Other international instruments and processes

WHO International Health Regulations (2005)

United Nations Framework Convention on Climate Change (1992) and related Kyoto Protocol (1998) and Paris Agreement (2015)

The Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030

ILO-OECD-WHO “Working for Health”: A Five-Year Action Plan for Health Employment and Inclusive Economic Growth (2017–21)

造船および船舶修理における安全衛生に関する行動規範（改定版）（2018）

## その他の国際的な文書および経緯

国際保健機関（WHO）国際保健規則（2005）

気候変動に関する国際連合枠組条約（1992）と関連する京都議定書（1998）およびパリ協定（2015）

仙台防災枠組 2015～2030

ILO・OECD・WHO「保健のための作業」保健の雇用と包括的な経済成長のための5か年行動計画（2017～21）

## 付記

本稿の執筆に際しては、青葉博雄 PSI 東京事務所長からさまざまな情報のご提供を受けた。また、保健・医療関係については、宮崎方子と豊島美保の協力を得た。いずれを欠いても本稿を取りまとめることはできなかった。

翻訳著作権に関しては、ILO 駐日事務所に法学志林協会事務局を通じて仲介をお願いした。

上記関係者のみなさんに深い謝意を表したい。

もちろん、本稿に誤りや不適切な表現があれば、それはすべて筆者自身の責任である。